

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN  
PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**NAMA : Enggi Nofan Saputra**

**NIM : 21 2012 060**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2016**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN  
PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**OLEH :**

**NAMA : Enggi Nofan Saputra**

**NIM : 21 2012 060**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2016**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

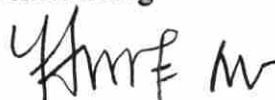
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian  
dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan  
Nama : Enggi Nofan Saputra  
NIM : 21 2012060  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal.....

Pembimbing



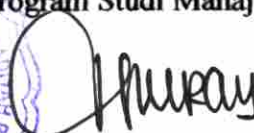
**Zaleha Trihandayani.,S.E.,MSi**

**NIDN:0228016501/859.158**

Mengetahui,

Dekan

**u.b.Ketua Program Studi Manajemen**



**H. Maftuhah Nurrahmi. S.E.,MSi**

**NIDN/NBM:02160570/673.839**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Enggi Nofan Saputra

NIM : 21 2012 060

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang,



Enggi Nofan Saputra



## **Motto dan Persembahan**

### **Motto :**

- ❖ “Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua”
- ❖ “Tidak semua orang menganggap kita sebagai orang yang jujur dan baik, maka dari itu jujurilah dalam mencari ilmu dan berbauklah dalam berbagi ilmu pada orang-orang”
- ❖ “kadang-kadang kita bangun dan merasa seperti master, kadang-kadang kita bangun seperti orang bodoh, tapi itu bagian yang menyenangkan dari belajar .

**Kupersembahkan Skripsi ini**

**Untuk :**

- **Ibuku Tercinta ( Sahida)**
- **Ayahku tercinta (Hairul Soleh)**
- **Semua Keluargaku Tercinta**



## PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbilalamin, dengan memanjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah S.W.T. yang telah memberikan rahmat, dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan**. Yang mana skripsi ini ditunjukkan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi (SE).

Ucapan terimakasih yang sangat tulus penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku, yaitu papa dan mama (**Hairul Soleh dan Sahida**) yang telah sangat berjasa dalam *mendidik, mendo'akan, dan memberikan motivasi* kepada penulis. Kepadasaudara-saudaraku **Elpan Juntri Saputra**, terima kasih karena telah memberikan dorongan semangat, *dando'a* yang tulus disetiap langkah dan perjuanganku.

selain itu disampaikan juga ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam menyelesaikan studi di fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palembang, diantaranya:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Mahtuhah Nurrahmi, S.E., M.Si., Ak selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Zaleha Trihandayani, SE., M.Si, sebagai dosen pembimbing skripsi, terima kasih atas kesediaannya membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.

6. Pimpinan serta pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, terimakasih atas semua bantuannya yang bersifat formal atau pun non formal.
7. Bapak dan Dosen Serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Teman-teman seperjuangan (Muhammad Rasyid Ridho, Deki Yanto, Melly Rosita, Suci Dwi Lestari, Diah Novita Sari, Eko Saputra, Poppy Oktaria) dll yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi kita semua. Amin  
ya rabbal Alamin

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb**

Palembang, 2015

Penulis



Enggi Nofan Saputra (21 2012 060)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL LUAR</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL DALAM</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian sebelumnya .....	9
B. Landasan teori.....	11
C. Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	25
B. Lokasi Penelitian .....	26
C. Operasionalisasi Variabel .....	26
D. Populasi dan Sampel .....	27
E. Data yang diperlukan.....	28
F. Metode Pengumpulan Data .....	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	30

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	53

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan.....	70
B. Saran .....	71

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Operasional Variabel.....	26
Tabel 4. 1	Rekap Absen Pegawai Disperindag Prov. Sum-Sel.....	45
Tabel 4. 2	Jadwal Pelaksanaan Kerja.....	48
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	51
Tabel 4. 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan .....	52
Tabel 4. 7	Hasil Uji Validitas.....	54
Tabel 4. 8	Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4. 9	Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel 4. 10	Hasil Uji F (Simultan).....	65
Tabel 4. 11	Hasil Uji t (Parsial).....	66
Tabel 4. 12	Hasil Uji $R^2$ .....	68
Tabel 4. 13	Perbandingan Penelitian Terdahulu .....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Hasil Perhitungan Kuesioner 155 Responden
Lampiran 3	Hasil Perhitungan SPSS Versi 17
Lampiran 4	Surat Keterangan Selesai Riset dari Lokasi Penelitian
Lampiran 5	Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran 6	Sertifikat Hafalan Ayat-ayat Pendek Al-Qur'an (AIK)
Lampiran 7	Sertifikat TOEFL
Lampiran 8	Sertifikat KKN
Lampiran 9	Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
Lampiran 10	Biodata Penulis



## ABSTRAK

### **Enggi Nofan Saputra/21 2012 060/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan**

Rumusan masalah adalah adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini menggunakan jenis Asosiatif. Jumlah sampel adalah 155 orang yang berada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

Bedasarkan hasil analisis hasil pengujian hipotesis penelitian pada tingkat kepercayaan 95% menunjukan terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan secara signifikan. Persamaan regresi linear berganda  $Y = 1,353 + 0,456X_1 + 0,198X_2$  dari hasil uji hipotesis secara simultan terdapat pengaruh nilai  $f_{hitung} 39,137 > f_{tabel} 3,90$  artinya Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai yang didapat dari uji parsial  $X_1 t_{hitung} 7,136 > t_{tabel} 1,977$  berpengaruh secara positif terhadap Y, dan untuk  $X_2 t_{hitung} (3,331) < t_{tabel} (1,977)$  berpengaruh secara positif terhadap Y artinya Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi  $R^2$  dalam model regresi diperoleh sebesar 0,340 (34%) Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja pegawai sebesar (34%) sisanya (66%) tidak dijelaskan dalam penelitian.

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



## ABSTRACT

### **Enggi Nofan Saputra / 21 2012 060 / Influence Style Leadership and Work Discipline Against Employee Performance Department of Industry and Trade of South Sumatra Province**

Formulation of the problem is there any Influence Leadership Style and Work Discipline Against Employee Performance Department of Industry and Trade of South Sumatra Province. This research uses a type of Associative. The total sample was 155 people who were at the Department of Trade and Industry of South Sumatra Province.

Based on the analysis results of hypothesis testing research at 95% confidence level indicates there are significant variables Leadership Style and Discipline Work on Employee Performance Department of Industry and Trade of South Sumatra province significantly. Multiple linear regression equation  $y = 1.353 + 0,456X_1 + 0,198X_2$  of simultaneous hypothesis test results are the effect of the value of  $F 39.137 > 3.90 F_{table}$  means leadership style and discipline influence on employee performance. The value obtained from the partial test  $X_1$   $t_{count} 7.136 > 1.977 t_{table}$  positive effect on Y, and for  $X_2$   $t_{hitung} (3.331) < t_{table} (1.977)$  influence positively on Y means leadership style and discipline partial effect on employee performance. Test determination coefficient  $R^2$  in the regression model obtained was 0.340 (34%) Leadership Styles and Discipline Working to variable performance of employees (34%) the rest (66%) are not described in the study.

**Keywords: Leadership Style, Work Discipline and Employee Performance.**

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi dalam bidang akademik maupun nonakademik demi tercapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran penting dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, setiap pegawai dituntut untuk mentaati peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah mengenai aturan akan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai negeri sipil.

Melihat peranan pegawai sangat penting dalam menciptakan tingkat kedisiplinan dalam suatu instansi pemerintah, maka dari itu pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap kedisiplinan saat bekerja. Menurut Undang-undang Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-

undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian kerja dan merupakan wujud kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal (Rusdi Rivai,2009:305). Kinerja instansi dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga faktor utama, yaitu faktor kualitas, kuantitas dan waktu pelaksanaan kerja. dalam mencapai tujuan kinerja pegawai, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia karena keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitanya dengan kualitas kinerja para anggotanya. Menurut Notoatmodjo (2009 : 124).

Kinerja yang dilakukan para pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan masih tergolong belum efektif dengan masih banyaknya laporan dari konsumen yang belum diselesaikan, hal ini juga didasari dari kedisiplinan pegawai pada saat bekerja masih banyaknya pegawai menunda pekerjaannya dan masih kurangnya mendapat dukungan motivasi dari atasannya sehingga menghambat pegawai masih belum bisa bekerja dengan baik menjalankan pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu pencapaian atau gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang

pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang maksimal menurut Edy sutrisno (2009:214). Gaya kepemimpinan perusahaan ini dipegang oleh para pemimpinnya sehingga pegawai hanya dapat menjalankan intruksi dari para pemimpinnya saja dan karyawan tidak dapat mengeluarkan ide-ide nya karena karyawan tidak diikutsertakan dalam mengambil keputusan, gaya kepemimpinan ini dapat disebut dengan gaya otoriter.

Gaya kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian mutlak tetap berada pada pimpinan, pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahannya tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. kesanggupan pemimpin yang ada didalam dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan dalam mempengaruhi bawahannya masih kurang dirasakan oleh para pegawainya, dalam menjalankan gaya kepemimpinannya pun pemimpin masih kurang percaya diri dalam mengambil keputusan .

Ketegasan pemimpin dalam menjalankan gaya kepemimpinannya didalam mengendalikan pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan masih kurang terlihat disaat menjalankannya, hal ini mungkin bisa jadi kebijakan yang dibuat pimpinan belum sesuai dengan prosedur dinas perindustrian dan perdagangan, disaat jam kerja dimulai namun masih ada pegawai berani untuk pergi keluar dengan tanpa



adanya intruksi dari pimpinan, hal ini disebabkan karena pimpinan sering tidak ada pada saat jam kerja tanpa ada agenda dari dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku menurut Hasibuan (2009: 194).

Disiplin kerja seharusnya sudah menjadi panutan bagi pemimpin agar pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan dapat mentaati sanksi hukuman yang diberikan pimpinan tetapi masih banyaknya pegawai yang datang terlambat dan masih belum melaksanakan hukuman yang diberikan atasanya.

Disiplin kerja sangatlah penting karena dengan kedisiplinan para pegawai dinas perindustrian dan perdagangan akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari pimpinan instansi untuk memperhatikan kedisiplinan kinerja pegawainya. Kurangnya ketegasan pada pegawai akan menurunkan kinerjanya dan pegawai tidak bekerja sesuai peraturan yang akan mengakibatkan kerugian bagi instansi.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang industri dan perdagangan. Pembangunan sektor industri secara intensif dan perdagangan yang kokoh diarahkan untuk menumbuh kembangkan industri dan perdagangan terhadap konsumen dalam menghadapi

persaingan global. Dengan mengutamakan industri melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Peningkatan industri dan menciptakan iklim usaha yang kondusif, serta perlindungan bagi konsemen. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja pegawai DISPERINDAG Provinsi Sumsel nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan dapat dilihat bahwa kinerja pegawainya sangat rendah karena seringnya laporan konsumen tidak langsung ditanggapi sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan. Setiap pegawai harus berperan aktif dalam mencapai tujuan instansi pegawai harus mengerjakan pekerjaannya sesuai target perusahaan.

Kinerja dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan masih Kurang cepat dalam pelayanan terhadap masyarakat pun sering terjadi dalam dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan, pelayanan ini tentu dapat merugikan masyarakat yang melapor, maka dari itu pegawai sangat mempersulit masyarakat dalam mengontrol perdagangan industri yang mereka kelola. Hal ini mengakibatkan kurang baiknya kinerja yang dilakukan dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan.

Gaya kepemimpinan didalam perusahaan ini menggunakan gaya otoriter, Gaya kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan, pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahannya tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Otoritas kepemimpinan hanya melihat produktivitas bawahannya tanpa memperlihatkan kesejahteraan bawahannya, maka dari itu pegawai yang berada di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan menginginkan pemimpin lebih memperhatikan dan diakui oleh perusahaan tempat ia bekerja .

Dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan terlihat adanya kebiasaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya masih menunggu setiap perintah dari pimpinannya, selain itu juga pegawai tidak mempunyai kebiasaan kerja yang baik contohnya bolos pada saat jam kerja, daatang terlambat, istirahat lebih awal, pedagang masuk ruangan yang menawarkan produk,meninggalkan sanksi hukuman yang diberikan oleh pimpinan pun masih tidak di taati oleh pegawai sehingga peraturan yang dibuat tidak begitu berfungsi untuk disiplin kerja para pegawainya.

Dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan pun masih Rendahnya tingkat kedisiplinan dan banyak karyawan yang

melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku. Contohnya bolos pada saat jam kerja, datang terlambat, istirahat lebih awal, pedagang masuk ke ruangan yang menawarkan produk, meninggalkan ruang kerja tanpa surat perintah tugas, pulang lebih awal tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi akan tingkat kedisiplinan karyawan yaitu teladan pimpinan, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Semua ini dikarenakan rendahnya tingkat kedisiplinan yang dapat mengakibatkan kinerja pegawai menurun dan rendahnya tingkat motivasi karyawan akan menaati peraturan yang berlaku pun belum sepenuhnya di taati pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan ?



### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Dapat memberikan gambaran sumbangan pemikiran yang berguna bagi instansi sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan Pengambilan keputusan disiplin dalam pemberian kompensasi.

#### **2. Bagi Peneliti**

Dapat memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

#### **3. Bagi Almamater**

Sebagai informasi bagi penelitian sejenis serta dapat dijadikan sebagai referensi dan bacaan bagi mahasiswa- mahasiswa sebagai bahan acuan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian serupa.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Derry Apriansyah (2005) yang berjudul pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Semendawai. rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Semendawai.

Tujuan adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin karyawan pada PT.Semendawai. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan berupa analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Semendawai. Dimana setelah melakukan pengujian statistic untuk analisis regresi sederhana adalah  $Y=0,696 + 0,30X$  dimana nilai koefisien regresi sederhana sebesar  $0.30X$  dan konstanta  $0,696$  hasil pengujian  $t$  menunjukkan bahwa  $t$  hitung sebesar  $0,833 > t$  table  $2.323$  sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti menunjukkan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan .

Penelitian sebelumnya berjudul pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Jaya Palembang yang dilakukan oleh Tuah Mailan Chandra Nagara (2010).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja baik secara bersama-sama maupun secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Jaya Palembang.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya antara kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Mulia Jaya Palembang sebanyak 36 orang. Sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Data yang digunakan berupa kuesioner.

Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dengan alat analisis regresi linear berganda, uji f. Uji t dan uji koefisien determinasi. Hasil uji analisis regresi menunjukkan bahwa  $Y = 1,364 + 0,612 X_1 + 0,316 X_2$ . Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel ( $X_1$ ) Kepemimpinan dan ( $X_2$ ) Disiplin kerja terhadap ( $Y$ ) Kinerja karyawan. Hasil analisis uji F secara bersama-sama ada pengaruh variabel ( $X_1$ ) Kemimpinan dan ( $X_2$ ) disiplin kerja terhadap kinerja ( $Y$ ) kinerja karyawan.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Wibowo (2007:65) mengatakan bahwa kinerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk output dan kehadiran ditempat kerja.

Menurut RusdiRivai (2009: 305), kinerja merupakan tingkat pencapaian kerja dan merupakan wujud kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) mengatakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya, batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (Performance) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

#### **b. Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan Penilaian Kinerja karyawan Menurut Wibowo M.Phill (2007:67):

- 1) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dan kerajinan karyawan.

- 2) Pemberian imbalan Sebagai resensi, misalnya untuk pemberian gaji berkala, gaji pokok dan isentif.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban karyawan
- 4) Untuk pembedaan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- 5) Untuk menjaga tingkat kinerja.

### **c. Aspek Peningkatan Kinerja**

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:113) aspek yang ditingkatkan dalam sistem kinerja adalah:

- 1) Kemampuan tertentu sebagai dasar untuk mengembangkan diri lebih lanjut.
- 2) Keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan kerja.
- 3) Sikap tertarik pada pekerjaan dan etos kerja yang tinggi.
- 4) Keyakinan untuk berhasil.

### **d. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Rusdi A.rivai (2009:306). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain :

- 1) Kualitas, seberapa baik mutu kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

- 2) Kuantitas, seberapa banyak target kerja logis yang dicapai dibandingkan dengan akuantitas aktualisasi.
- 3) Biaya, berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.
- 4) Waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat dicapai.
- 5) Keselamatan kerja.

**e. Manfaat Penilaian Kinerja**

Manfaat Penilaian Kinerja bagi organisasi Edy Sutrisno (2009:77) :

- 1) Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian kinerja, baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka yang kurang baik.

- 2) Kesempatan kerja yang adil

Adanya penilaian kerja yang akurat dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja akan terdeteksi yang mana karyawan berkemampuan rendah dan karyawan yang berkemampuan tinggi,



sehingga adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya. Pelatihan dan pengembangan karyawan juga dibutuhkan untuk melakukan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

4) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kerja dapat membantu para manajer dalam hal untuk membantu mengambil sebuah keputusan dalam hal menentukan gaji.

5) Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan pegawai yang berprestasi.

6) Kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian kinerja karyawan dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil pekerjaan dapat membantu mendiagnosis pekerja.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:170) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku

bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edi Sutrisno (2009:214) Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu pencapaian hasil yang maksimal.

Menurut Rusdi A Rifai (2009:214) Gaya kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Teori kepemimpinan**

Menurut Viethzal Rivai (2011:7) ada beberapa teori kepemimpinan antara lain :

##### **1) Teori Sifat**

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pimpinan alamiah dan dianugerahkan beberapa ciri yang tidak dimiliki orang lain seperti energi yang tiada habis-habisnya, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan luar biasa dan kekuatan yang persuasif yang tidak tertahankan.



## 2) Teori kepribadian perilaku

Menyatakan bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang dan mereka menemukan sifat-sifat, dan mereka meneliti pengaruh pada prestasi dan kepuasan dari pengikutnya.

## 3) Teori kepemimpinan situasional

Suatu pendekatan terhadap suatu kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu.

Menurut viethzal Rivai (2011:15), kepemimpinan situasional didasarkan pada saling berhubungan diantara hal-hal berikut ini :

- a) Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan.
- b) Jumlah dukungan sosio emosional yang diberikan oleh pimpinan.
- c) Tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu.

### c. **Gaya-Gaya kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2008 :172) sebagai berikut:

#### 1) **Kepemimpinan Otoriter**

Jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi.

#### 2) **Kepemimpinan Partisipatif**

Apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahannya.

#### 3) **Kepemimpinan Delegatif**

Kepemimpinan apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahannya dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

### d. **Hakikat kepemimpinan**

Menurut Viethzal Rivai (2011:3) kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

- 1) Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 2) Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- 3) Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapaitujuan yang diharapkan.
- 4) Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu.
- 5) Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Sumber pengaruh dapat secara formal atau tidak formal.

**e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rusdi A. Rivai (2009:175), Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan sebagai berikut :

1) Kesanggupan

Pemimpin haruslah identik dengan diupayakan kesanggupan melaksanakan sesuatu yang melebihi orang lain, dengan mana pemimpin dapat mempengaruhi segala kegiatan yang dilakukan organisasi.

2) Ketegasan

Mampu memecahkan masalah dengan cepat dan cakap.

3) Kepercayaan diri

Kepercayaan diri yang didukung oleh kecerdasan, ilmu pengetahuan dan pengalaman.

4) Adanya inisiatif

Dalam berfikir jauh kedepan, selalu menginginkan kemajuan dan cara-cara yang baru.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Veithzal (2009: 825) mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan sebagai seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2009:193) mengatakan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2009:193) Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2009: 194) bahwa pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja karyawan suatu organisasi, diantaranya :

##### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

##### 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

##### 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan

kepuasaan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

#### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

#### 6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku, indisciplinier karyawan akan berkurang.

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

### c. Bentuk- Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Veithzal (2009 :825) yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang bersalah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantukaryawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak- hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaituberusaha untuk melindungi hak-hakdasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus pada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

### d. Sanksi Pelanggaran Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2005:831) ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam satu organisasi yaitu :

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis :
  - a) Teguran lisan

- b) Teguran tertulis
  - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Sanksi pelanggaran sedang , dengan jenis :
- a) Penundaan kenaikan gaji
  - b) Penurunan gaji
  - c) Penundaan kenaikan pangkat
- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis :
- a) penurunan pangkat
  - b) pembebasan dari jabatan
  - c) pemberhentian
  - d) pemecatan

**e. Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2009:94) peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu :

- 1) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
- Setiap perusahaan memiliki standar jam masuk jam pulang dan jam istirahat yang telah ditentukan.



- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan perusahaan memiliki peraturan berpakaian yang bebas pantas dan bertingkah laku disiplin dalam bekerja.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lainnya, setiap perusahaan memiliki peraturan cara-cara melakukan pekerjaan tersebut bisa dikerjakan yang baik dan hubungan antar karyawan harus saling membantu dan saling menghargai.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh.

Perusahaan memiliki peraturan yang tidak boleh dilakukan karyawan ketika bekerja misalnya melarang merokok ketika bekerja dan perusahaan biasanya membolehkan karyawan membawa makanan diruang kerja .

#### **f. Hipotesis**

Adanya Pengaruh Yang Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Rovinsi Sumatera Selatan

## **. BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2012: 53), jenis penelitian jika dilihat dari tingkat eksplanasinya terdiri dari tiga jenis, yaitu:

##### **1. Penelitian Deskriptif**

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya.

##### **2. Penelitian Komparatif**

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan atau berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari satu variabel.

##### **3. Penelitian Asosiatif**

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun No. 2610 Palembang Kode Pos 30139 Telp (0711) 310447, 446695.

## C. Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Variabel, Definisi Variabel, Indikator, dan Skala**

No	Variabel	Definisi	Indikator	skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat pencapaian kerja dan wujud kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu Pelaksanaan Kerja	Ordinal
2	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.	1. kesanggupan 2. Ketegasan 3. Percaya Diri	Ordinal
3	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan	1. Sanksi Hukuman 2. Teladan Pimpinan 3. Ketegasan	Ordinal

Sumber: Peneliti berdasarkan berbagai teori, 2016

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:115) mendefinisikan bahwa populasi (N) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai tetap yang bekerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 155 orang.

### **2. Sampel**

Sampel (n) dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan yang berjumlah 155 orang. Hal ini didasarkan istijanto (2005:111), sebagai pedoman dasar untuk perusahaan-perusahaan kecil atau instansi pemerintahan dengan jumlah pegawai dibawah 200 orang. Riset seperti survey biasa dilakukan terhadap semua pegawai. Artinya penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama populasi, adapun teknik pengambilan sampel yang dipilih yaitu sampling jenuh. Dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## **E. Data yang Diperlukan**

Menurut sugiyono (2013:193) data dapat dilihat dari sumber datanya terdiri atas dua jenis, antara lain.

### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang sumber langsung memberikan data kepada pengumpul data.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil kuesioner yaitu berupa jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan kepada pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2013:194) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, antar lain sebagai berikut:

### **1. Interview**

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin

melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendala dan jumlah responnya sedikit/kecil.

## 2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

## 3. Observasi

Adalah sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik biladibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jikawawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, makaobservasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Jadi bisa disimpulkan observasi bisa digunakan tidak hanya untuk berkomunikasi dengan orang tetapi dengan siapa pun atau obyek lain.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan lembar kuesioner kepada setiap pegawai mengenai masalah-masalah yang terjadi diperusahaan, yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.



## **G. Analisis Data dan Teknik Analisis**

### **1. Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2012: 13), analisis data penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

#### **a. Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah analisis dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang disesuaikan dengan judul penelitian dan rumusan masalah untuk perhitungan angka-angka dalam menganalisis data yang diperoleh.

#### **b. Analisis Kualitatif**

Analisis kualitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan pengujian statistik dari hasil kuesioner kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan dengan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuesioner



dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuesioner.

Menurut Sugiyono (2013:132-136) berbagai skala yang dapat dipergunakan untuk penelitian, yaitu :

- 1) Skala Likert
- 2) Skala gutman
- 3) Rating scala
- 4) Semantic deferential

Pada penelitian ini skala likert, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan. Jawaban pada skala ini berupa kata-kata antara lain :

Sangat setuju	=SS
Setuju	=S
Ragu-ragu	=RR
Tidak Setuju	=TS
Sangat Tidak Setuju	=STS

Untuk keperluan analisis dikuantitatifkan menjadi :

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

## 2. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Kuesioner dikatakan valid jika butir-butir pernyataan didalamnya mampu mengungkapkan sesuatu yang benar diukur kuesioner tersebut. Artinya kuesioner tersebut mampu mengungkapkan objek dasar karakteristik yang diukur (Sugiyono 2013:172) untuk menguji tiap validitas variabel dilakukan analisis item, yaitu mengkorelasikan tiap butir pertanyaan. Adapun kriteria penelitian yaitu item pertanyaan-pertanyaan dianggap valid jika nilai validitasnya lebih besar dari nilai korelasi tabel SPSS pada tingkat signifikan 0,05 jumlah sampel 155.

### b. Uji Realibilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau

kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Cronbach's Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala ( misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik sehingga dapat diketahui hasilnya.

### 3. Teknik Analisis

#### a. Regresi Linier Berganda

Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Sumatera selatan, digunakan metode analisis Regresi linear berganda. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program software SPSS versi 22.00

Regresi linear berganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

a = Nilai Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisiensi regresi Variabel X, Y

e = eror

## b. Uji F

Digunakan untuk menguji variabel-variabel secara keseluruhan atau secara bersama-sama antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Langkah-langkah sebagai berikut :

### 1) Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

$H_a$  : Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

2) Menentukan harga  $F_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 0,05 dan derajat bebas

(df) =  $n-k-1$  dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$ .

- 3) Untuk menentukan nilai  $F$  menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) For Windows Versi 16.00
- 4)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $F$  hitung  $\geq F$  tabel artinya ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $F$  hitung  $< F$  tabel Artinya tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

### c. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel secara parsial atau satu persatu. Apakah ada pengaruh atau tidak antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja ( $Y$ ). Dengan Langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Menentukan Hipotesis

- Ho : tidak ada pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.
- Ha : ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan .
- 2) Menentukan harga  $T_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan,  $df = n-2$  dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$ .
- 3) Untuk menentukan nilai  $f$  menggunakan program SPSS (*statistical product and servis solutions*) for Windows Versi 16.00.
- 4) Menarik Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , artinya ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

Ho diterima dan Ha ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja



secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

#### d. Koefisien Determinasi

Uji R<sup>2</sup> atau uji determinan merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinan (R<sup>2</sup>) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat y (kinerja) dapat diterangkan oleh variabel bebas x<sub>1</sub>, x<sub>2</sub>. Bila nilai koefisien determinan sama dengan 0 (R<sup>2</sup>=0), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh variasi X sama sekali. Sementara bila R<sup>2</sup>=1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R<sup>2</sup> nya yang mempunyai nilai antara nol dan dua.

Rumus :

$$R_{\text{square}} = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

R= Koefisien Determinan

r<sup>2</sup>= Koefisien Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Singkat Perusahaan**

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang industri dan perdagangan. Pembangunan sektor industri secara intensif dan perdagangan yang kokoh diarahkan untuk menumbuh kembangkan industri dan perdagangan Provinsi Sumatera Selatan dan konsumen dalam menghadapi persaingan global. Dengan mengutamakan industri melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Peningkatan industri dan menciptakan iklim usaha yang kondusif, serta perlindungan bagi konsumen. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun No. 2610 Palembang Kode Pos 30139.

Dalam mereformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya dalam melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek kelembagaan(organisasi), sumber daya manusia aparatur dan

ketatalaksanaan (*business process*). Tujuan reformasi birokrasi adalah membangun aparatur negara agar mampu mengembangkan misi, tugas dan fungsi serta peranannya masing-masing secara bersih, efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan pelayanan publik yang lebih baik.

Salah satu langkah awal dalam melakukan reformasi birokrasi adalah melaksanakan analisis jabatan. Untuk itu, Menteri Dalam Negeri telah mengeluarkan surat nomor 061/3160/SJ tanggal 30 Desember 2009 tentang Pelaksanaan Analisis Jabatan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri. Analisis jabatan yang diselenggarakan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/15/M.PAN/7/2008 Tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi.

Tujuan dilaksanakannya analisis jabatan adalah untuk memperoleh informasi jabatan yang meliputi uraian jabatan dan peta jabatan. Uraian jabatan merupakan uraian seluruh unsur-unsur jabatan meliputi: nama jabatan, unit organisasi, ringkasan tugas, rincian tugas, wewenang, tanggung jawab, hasil kerja, bahan kerja, alat kerja, hubungan kerja, keadaan tempat kerja, upaya fisik, kemungkinan resiko bahaya dan syarat jabatan. Sedangkan peta jabatan merupakan

bentangan seluruh jabatan dari jabatan tertinggi hingga jabatan terendah, baik jabatan struktural maupun fungsional. Informasi jabatan dipergunakan untuk :

- a. Penataan kelembagaan, meliputi : Penyusunan organisasi dan unit unitnya, penyempurnaan organisasi, pengembangan organisasi, penciutan organisasi dan penggabungan unit-unit organisasi.
- b. Penataan kepegawaian, meliputi: Pengurusan calon pegawai berupa rekrutmen, seleksi dan penempatan. Pengelolaan pegawai berupa administrasi, penilaian jabatan, penyusunan jenjang karier, mutasi, rotasi dan promosi dan Pasca pegawai berupa administrasi dan program pensiun;
- c. Penataan ketatalaksanaan, meliputi: tata kerja, hubungan kerja, sistem dan prosedur kerja;
- d. Penataan perencanaan pendidikan dan pelatihan, meliputi kegiatan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan pengetahuan para pegawai sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan jabatan yang disediakan.

Dengan demikian, analisis jabatan merupakan salah satu *tools* yang strategis dalam rangka penataan organisasi untuk mewujudkan reformasi birokrasi di Kementerian Dalam Negeri.

**a. Visi**

Pembangunan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan adalah Industrindan Perdagangan Sumatera selatan yang berdaya saing global.

**b. Misi**

Untuk mewujudkan Visi, maka Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan mempunyai misi, sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan pembinaan dan pengembangan industri dan perdagangan.
- 2) Meningkatkan efisiensi perdagangan barang dan jasa dan perlindungan konsumen.
- 3) Meningkatkan ekspor dan pengendalian impor.
- 4) Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia aparatur dan pelaku usaha.
- 5) Meningkatkan koordinasi dalam pembinaan dan pengembangan industri perdagangan.

**c. Tujuan**

Berdasarkan Visi dan Misi, maka Dinas Perindustrian dan

Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan usaha industri dan perdagangan yang bertumpu kepada potensi sumber daya lokal.
- 2) Meningkatkan pembangunan dan pengembangan sarana prasarana industri dan perdagangan.
- 3) Meningkatkan penerimaan devisa.
- 4) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur dan pelaku usaha.
- 5) Meningkatkan kerjasamanya bidang industri dan perdagangan.

## **2. Gaya Kepemimpinan Didalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan**

### **a. Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Gaya kepemimpinan yang di terapkan dalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan ini, yaitu gaya kepemimpinan otoriter dimana pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahannya tidak diikut sertakan dalam pengambilan keputusan, saran, ide, dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan otoriter hanya melihat



produktipitas bawahannya tanpa memperlihatkan kesejahteraan bawahannya.

#### **b. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan**

- 1) Beban kerja seperti masalah penetapan tugas, strategi perusahaan dan pembayaran upah karyawan hanya dipikirkan oleh pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan tanpa melibatkan bawahan atau pegawai lain.
- 2) Dalam bekerja pimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan tidak pernah melibatkan karyawan pada saat ada masalah dan pengambilan keputusan, sehingga semua masalah diselesaikan tanpa ada musyawarah.
- 3) Bertindak keras terhadap pelanggar peraturan, pimpinan dalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan sangat disiplin sehingga apabila ada bawahan yang melanggar peraturan maka akan langsung dikenakan sanksi oleh atasan.

### **3. Kedisiplinan didalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan**

#### **a. Absensi**

Absensi atau kartu jam hadir adalah dokumen yang mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan. Catatan jam hadir

karyawan ini dapat berupa daftar hadir biasa, dapat pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu. Pekerjaan mencatat waktu pada dasarnya dapat dipisahkan menjadi dua bagian yaitu pencatatan waktu hadir (*attendance time keeping*) dan pencatatan waktu kerja (*shop time keeping*).

Pencatatan jam hadir pada hadir pada kartu jam hadir yang dilakukan oleh setiap pegawai/pekerja bisa mempengaruhi gaji bersih/take home pay yang akan diterima oleh pegawai setiap bulannya. Karena apabila pegawai/pekerja lupa atau tidak mencatatkan jam hadirnya pada kartu jam hadir akan mempengaruhi komponen-komponen yang ada pada gaji, terutama sekali pada pos tunjangan, karena tunjangan yang diberikan perusahaan kepada setiap pegawai/pekerja tergantung dari beberapa banyak pegawai/pekerja hadir pada jam kerja. Seperti tunjangan makan dan transportasi, jika pegawai/pekerja tidak mencatatkan jam hadirnya pada kartu jam hadir maka tunjangan makan dan transpotasinya yang diterima pegawai/pekerja setiap bulannya akan berkurang dan akan mempengaruhi gaji bersih yang diterima pegawai atau pekerja tersebut.

Tabel IV.1

## REKAP ABSEN PEGAWAI DISPERINDAG PROV.SUM-SEL

Tahun 2015-2016

Bidang Kerja	Pegawai			Jumlah
	Ikut Apel	Tidak Ikut Apel	Datang Terlambat	
Bidang Sekretariat	19 orang	7 orang	-	26 orang
Bidang Agro/non Argo	9 orang	3 orang	1 orang	13 orang
Bidang PDN	10 orang	4 orang	-	14 orang
Bidang IKM	16 orang	5 orang	-	21 orang
Bidang PLN	11 orang	5 orang	2 orang	18 orang
UPTDB BPSMB	10 orang	14 orang	-	24 orang
UPTD Metrologi	11 orang	16 orang	-	27 orang
UPTD BPPIP	3 orang	8 orang	1 orang	12 orang
Total Pegawai				155 orang

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan,2016

**b. Pelanggaran Peraturan**

Peraturan Perusahaan merupakan satu persetujuan yang dipersetujui bersama oleh seluruh pegawai dalam melaksanakan disiplin kerja yang ada dan

tingkahlaku manusia yang berada di dalamnya. Maksud peraturan ialah undang-undang yang ditetapkan untuk menentukan ketenteraman, keharmonian dan kelicinan perjalanan aktivitas-aktivitas dalam perusahaan atau instansi pemerintahan. Tujuan peraturan ini dibuat adalah bagi mengawal tingkahlaku dan melicinkan perjalanan hidup karyawan supaya proses pembentukan jati diri dan pencapaian tujuan perusahaan berjalan lancar tanpa ada gangguan. Apabila terdapat gangguan yang tidak diinginkan berlaku ianya akan menyebabkan pencapaian tujuan akan terhambat dan yang dirancang tidak dapat dijalankan dengan teratur, sehingga secara tidak langsung ianya juga membantutkan usaha pembentukan nilai-nilai murni.

Disiplin merupakan salah satu kesadaran diri yang muncul dari batin terdalam untuk mengikuti dan menaati peraturan-peraturan, nilai-nilai, dan hukum yang berlaku dalam suatu lingkungan tertentu. Pelanggar Peraturan Dalam perusahaan ini dapat dilihat pada tabel IV.1 banyak karyawan yang melanggar peraturan perusahaan bahkan dari masing-masing bidang ada pegawai yang melanggar peraturan seperti pada Bidang Sekretariat 7 orang tidak apel pagi, Bidang Agro 1 orang terlambat apel, 3 orang tidak datang apel pagi. pada Bidang PDN terdapat 4 orang yang tidak datang apel pagi, Bidang IKM 5 orang tidak datang pada saat apel, Bidang PLN 5 orang juga yang tidak datang pada saat apel, UPTD BPSMB 14 pegawai yang tidak datang pada saat apel, UPTD Metrologi 16 orang tidak datang pada saat apel dan UPTD BPIP 8 pegawai tidak datang pada saat apel. Dari penjelasan diatas artinya masih ada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan yang tidak disiplin dalam kehadiran. Hal ini sangat tidak baik bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi

Sumatera Selatan karena semakin banyak pegawai yang tidak disiplin dalam kehadiran akan berdampak pada kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

#### **4. Jadwal Pelaksanaan Kerja**

Untuk mengefektifkan pegawai dalam bekerja setiap instansi memiliki jadwal dalam pelaksanaan kerja . Jadwal Pelaksanaan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, yaitu hari Senin s/d Kamis masuk kerja pukul 07.30 WIB, istirahat pukul 12.00 WIB dan pulang pukul 16.00 WIB. Akan tetapi, Hari Jum'at masuk pukul 08.00 WIB, istirahat pukul 11.30 dan pulang pada pukul 16.30 WIB. Hal yang membedakan yaitu waktu jam masuk, istirahat dan pulang. Pada hari senin s/d kamis masuk kerja, yaitu pukul 07.30 WIB, sementara hari jum'at pukul 08.00 WIB. Jam istirahat hari senin s/d kamis pada pukul 12.00 WIB, sedangkan hari jum'at pukul 11.30 WIB lebih cepat 30 menit dari pada hari senin/kamis. Pada hari sabtu dan minggu di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan libur, karena sesuai dengan peraturan pemerintahan bahwa seluruh instansi pemerintahan hanya 5 hari jam kerja bagi pegawai.



**Tabel IV. 2****Jadwal Pelaksanaan Kerja****Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan**

Hari	Jam Kerja	Kegiatan
Senin s/d Kamis	07-30 – 08.00 WIB	Apel pagi
	08.00 – 12.00 WIB	Bekerja
	12.00 – 13.00 WIB	Istirahat
	13.00 – 16.00 WIB	Bekerja kembali
	16.00	Pulang
Jum'at	08.00 – 09.00 WIB	Senam Pagi
	09.00 – 11.30 WIB	Bekerja
	11.30 – 13.00 WIB	Istirahat
	13.00 – 16.30 WIB	Bekerja Kembali
	16.30 WIB	Pulang
Sabtu	-	Libur
Minggu	-	libur

**Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan**

#### **4. Gambaran Umum Responden**

##### **a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan sebanyak 155 kuesioner yang disebar di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini :



Tabel IV. 3

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	56	36,1
2	Perempuan	99	63,9
Total		155	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016**

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari perempuan sebanyak 99 (63,9%) sedangkan laki-laki hanya 56 (36,1%). Artinya Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan memiliki pegawai terbanyak adalah perempuan hal ini dikarenakan memang perempuan pekerjaannya lebih rapi dan teliti dari pada laki-laki sehingga dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan lebih banyak mempekerjakan perempuan. Pegawai perempuan juga biasanya disiplin dalam kehadiran, selalu mengikuti apa yang dikatakan oleh atasan, mengerjakan tugas dengan bersungguh-sungguh bahkan sehingga perempuan lebih banyak yang idpekrjakan dalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang tingkat usia responden sebagaimana dapat dilihat dalam berikut ini:

Tabel IV. 4

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase %
1	18 - 30	39	25,2
2	30- 50	86	55,5
3	>50	30	19,3
Total		155	100

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016**

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat usia terdiri dari usia responden 20 – 30 tahun dengan jumlah responden terbanyak yaitu berjumlah 86 (55,5%) responden, sedangkan usia responden 18 – 30 tahun terdapat 39 (25,2%) responden bahkan usia responden >50 tahun sebanyak 30 (19,3%) responden. Artinya karyawan Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan memiliki karyawan terbanyak berusia kisaran 18-30 tahun artinya karyawan Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, banyak usia yang produktif. Usia yang masih produktif sangat bermanfaat bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan karena bila pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan masih produktif artinya hasil kerja mereka akan banyak dan kinerja mereka akan sangat baik.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel IV. 5**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase %
1	SMP	-	-
2	SMA	14	9
3	D1/D2/D3	38	24,5
4	S1	103	66,5
Total		155	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016**

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan S1 yang terbanyak berjumlah 103 (66,5%), kemudian responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebesar 38 (24,5%), responden dengan tingkat pendidikan SMA hanya sebesar 14 (9%) sedangkan responden berpendidikan smp tidak ada. Artinya untuk menjadi karyawan pada perusahaan Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan tersebut ijazah Sangat di perhitungkan, kondisi tersebut ditandai dengan

banyaknya karyawan yang berpendidikan S1 sebesar 66,5% bahkan tidak adanya karyawan yang berizajah SMP ke bawah.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis pekerjaan responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel IV. 6**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan**

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase %
1	Golongan I	98	63,3
2	Golongan II	38	24,5
3	Golongan III	9	5,8
4	Golongan IV	10	6,5
Total		155	100

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016**

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan golongan terdiri dari Golongan I (63,2%), Golongan II (24,5%), Golongan III (5,8%) sedangkan Golongan IV (6,5%) responden. Artinya bahwa didalam perusahaan Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan yang paling banyak yaitu Golongan I. hal

tersebut dikarenakan banyak karyawan yang baru bergabung. Golongan yang tinggi dalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan juga menunjukkan jabatan mereka yang lebih tinggi sehingga wajar bila pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan sehingga lebih banyak Golongan I.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dengan menggunakan program SPSS.

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 155 responden, maka  $r_{tabel}$   $df = n - 2$  dengan taraf signifikan 5%,  $df = 155 - 2 = 153$ , maka  $r_{tabel} = 0,158$ .

Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$  dan  $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$ . Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut



**Tabel IV.7**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	Pertanyaan 1	0,394	0,158	Valid
	Pertanyaan 2	0,439		
	Pertanyaan 3	0,475		
Disiplin Kerja	Pertanyaan1	0,485	0,158	Valid
	Pertanyaan 2	0,509		
	Pertanyaan3	0,421		
Kinerja Karyawan	Pertanyaan 1	0,454	0,158	valid
	Pertanyaan2	0,432		
	Pertanyaan3	0,456		

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ ,  $r_{tabel}$  dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 155, maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,158. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) untuk semua item lebih besar dari 0,158 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.



## b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Alpha-Cronbach Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen penelitian adalah perbandingan antara nilai r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5%. Apabila dilakukan pengujian reabilitas dengan metode Alpha-Cronbach, maka nilai r-hitung diwakili oleh nilai Alpha.skor rentang (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Kemudian untuk menentukan data realibel atau tidak menggunakan analisis SPSS versi 22. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV. 8**  
**Hasil Uji Relibialitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,625	0,60	Reliable
Disiplin Kerja	0,658	0,60	Reliable
Kinerja	0,638	0,60	Reliable

**Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 17.**

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,6 artinya indikator yang digunakan variabel kinerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan variabel kinerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja standar reliabilitas semua instrument dinyatakan reliable atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

## **2. Gambaran Umum Jawaban Responden**

### **a. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya, batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (Performance) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

#### **1) Pegawai mampu meningkatkan standar kerja yang telah ditentukan sesuai kualitas kerja**

155 karyawan yang ada, Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebesar (56,1%), artinya setiap pegawai mampu meningkatkan standar kerja yang telah ditentukan sesuai kualitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja mereka yang telah memenuhi standar kerja, dimana mereka bekerja dengan penuh semangat dan integritas integritas tinggi serta didukung dengan peralatan yang

canggih, sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja instansi.

Dapat dijelaskan juga jawaban terendah adalah tidak setuju sebesar (3,2%), artinya pegawai belum sepenuhnya yakin bahwa pegawai telah mencapai standar yang diinginkan negara. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja mereka belum memenuhi standar kerja, dimana mereka bekerja tidak dengan penuh semangat dan integritas masih rendah, dan juga masih ada pegawai yang belum bisa mengoperasikan alat-alat yang tersedia, sehingga mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan.

## **2) Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang ditetapkan**

155 karyawan yang ada, Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebesar (58,1%), artinya setiap Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja mereka yang telah memenuhi standar kerja, dimana mereka telah berhasil mencapai target atau tujuan logis yang dibuat oleh dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan.

Dapat dijelaskan juga jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebesar (0,6%), artinya 1 pegawai tersebut tidak menyetujui bahwa setiap Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang

ditetapkan. Hal ini berarti pegawai tersebut masih melihat kuantitas yang dihasilkan oleh rekan-rekan bahkan dia tidak sesuai dengan tujuan dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan.

### **3) Pegawai mampu bekerja maksimal dalam menjalankan pekerjaannya sesuai jadwal pelaksanaan kerja**

155 karyawan yang ada, Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebesar (61,3%), artinya setiap Pegawai mampu bekerja maksimal dalam menjalankan pekerjaannya sesuai jadwal pelaksanaan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil jadwal pelaksanaan kerja yang telah diatur oleh atasan dan absensi mereka yang tidak banyak kosong dalam pelaksanaan kerja , artinya mereka telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

Dapat dijelaskan juga jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebesar (0,6%), artinya masih ada pegawai yang masih belum mampu bekerja maksimal dalam menjalankan pekerjaannya sesuai jadwal pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan Dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan.

#### **b. Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Gaya Kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak

langsung demi tercapainya tujuan yang telah di tetapkan.

**1) Pimpinan memberikan tugas sesuai dengan kelebihan dan kesanggupan pegawai bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.**

155 karyawan yang ada, Dapat di jelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebesar (49,0%), artinya pegawai sudah merasa dapat bekerja sama dan pemimpin memberikan arahan, dengan kesanggupan yang dimiliki pemimpin tersebut pegawai akan termotivasi karena mereka senang dengan adanya pemimpin yang mempunyai kompetensi diatas mereka.

Dapat dijelaskan juga jawaban terendah adalah tidak setuju sebesar (7,7%), berarti masih ada pegawai yang belum merasa terdorong dengan cara pemimpin dalam memberikan semangat kerja dan masukan didalam melaksanakan pekerjaannya .

**2) Pemimpin Mempunyai Ketegasan Saat Pengambilan Keputusan**

155 karyawan yang ada, Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebesar (51,0%), artinya pemimpin sudah terbukti selalu bersikap tegas dihadapan pegawai, yang dapat dilihat cara pemimpin memberikan hukuman kepada pegawainya yang melanggar peraturan instansi, hukuman benar-benar



terbukti diberikan oleh pemimpin kepada pegawai yang melanggar peraturan instansi.

Dapat dijelaskan juga bahwa jawaban terendah adalah tidak setuju sebesar (5,2%), artinya pemimpin belum terbukti selalu bersikap tegas dihadapan pegawainya yang melanggar peraturan yang ada, yang dapat dilihat dari cara pemimpin yang tidak memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan yang ada sehingga pegawai lain ikut melanggar.

### **3) Pemimpin selalu percaya diri saat mengambil keputusan**

155 karyawan yang ada, Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebesar (45,8%), artinya pegawai setuju bahwa Pemimpin selalu percaya diri saat mengambil keputusan karena apabila pimpinan disuatu instansi tidak percaya diri dalam menetapkan atau mengambil keputusan maka pimpinan tersebut tidak layak disebut sebagai pimpinan.

Dapat dijelaskan juga bahwa jawaban terendah adalah tidak setuju sebesar (6,5%), artinya hanya sedikit pegawai yang tidak mensetujui Pemimpin selalu percaya diri saat mengambil keputusan. hal ini dikarena sebagian besar pegawai instansi tersebut percaya pada pimpinan mereka sehingga lebih banyak pegawai yang menjawab setuju dibandingkan tidak setuju.



### **c. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan sebagai seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### **1) Pimpinan Memberikan Sanksi Hukum Kepada Pegawai Jika Melanggar Peraturan**

155 karyawan yang ada, Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebesar (43,2%), artinya Pimpinan memberikan sanksi hukum kepada pegawai jika melanggar peraturan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai sangat baik itu membuktikan mereka takut mendapatkan hukuman apabila melanggar peraturan yang ada.

Dapat dijelaskan juga jawaban terendah adalah tidak setuju sebesar (5,2%), artinya mereka tidak menyetujui bahwa pimpinan memberikan sanksi hukum kepada pegawai jika melanggar peraturan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja mereka belum memenuhi standar kerja perusahaan bahkan disiplin kehadiran masih kurang dalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan artinya masih banyak pelanggar peraturan dalam perusahaan hal ini harus segera diperbaiki oleh pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

## **2) Pimpinan Sudah Memberikan Tauladan Dengan Baik Dengan Datang Dan Pulang Tepat Waktu**

155 karyawan yang ada, Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebesar (59,1%), artinya setiap Pimpinan bertindak tegas kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan di kantor. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya pelanggar peraturan dalam instansi tersebut.

Dapat dijelaskan juga jawaban terendah adalah tidak setuju sebesar (1,9%), artinya hanya sedikit pegawai yang tidak setuju Pimpinan mereka bertindak tegas kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan di kantor. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner.

## **3) Pimpinan Bertindak Tegas Kepada Pegawai Yang Tidak Mentaati Peraturan Di Kantor**

155 karyawan yang ada, Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebesar (49,7%), artinya Pimpinan bertindak tegas kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan di kantor. Hal ini dapat dilihat dari pegawai instansi tersebut yang selalu datang tepat pada waktunya dan pulang kerja tepat pada waktunya.

Dapat dijelaskan juga jawaban terendah adalah tidak setuju sebesar (3,9%), artinya Pimpinan belum terbukti selalu bertindak tegas

kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan di kantornya. Hal ini dapat dilihat dari cara pemimpin yang tidak memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan yang ada di instansi.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi, Disiplin Kerja, terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.9**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,353	,279	
Gaya Kepemimpinan	,456	,064	,485
Disiplin Kerja	,198	,059	,226

**Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.**

Dari hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 1,353 + 0,456X_1 + 0,198X_2$$

Dimana :

- a. Konstanta sebesar 1,353 positif menyatakan bahwa jika Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja 0, maka skor kinerja karyawan masih tetap mempunyai kinerja.
- b. Koefisien regresi  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,456 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor gaya kepemimpinan berupa kesanggupan, ketegasan dan percaya diri akan meningkatkan skor kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi  $X_2$  (disiplin kerja) sebesar 0,198 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor disiplin kerja berupa sanksi hukuman, teladan pimpinan dan ketegasan akan meningkatkan skor kinerja karyawan.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yang bernilai 0 maka Kinerja Karyawan tetap ada kinerja

Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan adalah 0,456 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap Gaya Kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Jika ada penurunan terhadap Gaya Kepemimpinan maka akan menurunkan kinerja karyawan dengan asumsi kinerja karyawan tetap atau konstan.

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0,198 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap Disiplin Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Jika ada penurunan terhadap disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan dengan asumsi kinerja karyawan tetap atau konstan.

#### 4. Uji F (Simultan)

Uji f (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.20 berikut ini :

**Tabel IV. 10**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14,459	2	7,229	39,137	,000 <sup>b</sup>
Residual	28,077	152	,185		
Total	42,536	154			

**Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.**

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 39,137 lebih besar dari  $F_{tabel}(3,90)$ , hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha$



= 0,05, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 5. Uji t ( Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan dan Displin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.22 berikut ini.

**Tabel IV. 11**

**Hasil Uji t ( parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,353	,279		4,854	,000
Gaya Kepemimpinan	,456	,064	,485	7,136	,000
Disiplin Kerja	,198	,059	,226	3,331	,001

**Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17**

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diintepretasikan bahwa :



- a. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  sebesar 7,136, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,977, maka  $t_{hitung}$  ( $7,136$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $1,977$ ). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000$  ( $0,000 < 0,050$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  sebesar 3,331, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,977, maka  $t_{hitung}$  ( $3,331$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $1,977$ ). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,001$  ( $0,001 < 0,050$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan

nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas (Ghozali, 2005:81).

**Tabel IV.12**

**Hasil Uji  $R^2$**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,583 <sup>a</sup>	,340	,331	,42979

Sumber: Berdasarkan Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai  $R^2$  dalam model regresi diperoleh sebesar 0,340. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel Independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan yang dapat diterangkan oleh persamaan ini sebesar 34%. Sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

## 7. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel IV. 13

### Perbandingan Penelitian Terdahulu

NO	Keterangan	Peneliti Terdahulu	Peneliti Terdahulu	NAMA
		Derry Apriansyah (2005)	Tuah Mailan Chandra Nagara (2010)	Enggi Nofan Saputra (2016)
1	Rumusan Masalah	Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Semendawai	Adakah pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Jaya Palembang	Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan
2	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
4	Data yang Digunakan	Primer dan sekunder	Primer dan sekunder	Primer dan sekunder
5	Tehnik Pengumpulan Data	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi
6	Analisis	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda
7	Penelitian	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Semendawai.	Terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Jaya Palembang.	Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

Sumber : Derry Apriansyah (2005), Tuah Mailan Chandra Nagara (2010), Enggi Nofan Saputra (2016)

## BAB V

### SIMPULAN dan SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap KinerjaKaryawan (Y). Dengan persamaan  $Y = 1,353 + 0,456X_1 + 0,198X_2$  Hasil pengujian hipotesis menunjukkan :  $F_{hitung} = 39,137 > F_{tabel} (3,90)$  Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan adalah variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Secara rinci hasil uji t sebagai berikut : Gaya Kepemimpinan secara Parsial kinerja Pegawai  $t_{hitung} = 7,136 > t_{tabel} = 1,977$  dan  $sig = 0,000 < 0,5$  berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas  $t_{hitung} = 3,331 > t_{tabel} = 1,977$  dan  $sig = 0,001 < 0,050$ .

Nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,340 (34%) angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Dapat dijelaskan Gaya

Kepemimpinan dan disiplin kerja 34% sedangkan sisanya 66% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ,oleh karena itu sebaiknya pimpinan perusahaan senantiasa memperhatikan tingkat kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan . walaupun pengaruhnya hanya sebesar 34% pimpinan juga harus sangat memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kualitas kerja didalam perusahaan harus sangat diperhatikan, karena Kualitas kerja sangat berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan apabila kualitas kerja yang diberikan oleh karyawan tidak baik maka produktivitas perusahaan akan menurun bila produktivitas menurun maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan.
2. Kuantitas yang diberikan harus lah sesuai dengan target logis yang ingin di capai karena apabila kuantitas yang diperoleh tidak sesuai maka akan merugikan bagi dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera selatan dan berarti kinerja karyawan didinas tersebut tidak baik.
3. waktu pelaksanaan kerja Karyawan kepada perusahaan haruslah sesuai dengan apa yang direncanakan karena apabila waktu pelaksanaan kerja



tidak sesuai dengan apa yang direncanakan berarti akan menurunkan kuantitas kerja karyawan dan ini sangat tidak baik bagi perusahaan.

4. Pimpinan didalam sebuah perusahaan hendaknya memiliki kelebihan dan kesanggupan untuk mempengaruhi bawahannya. Agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien.
5. Pimpinan didalam sebuah perusahaan hendaknya memiliki Kesanggupan dan ketegasan dalam memutuskan dan memimpin sesuatu, mampu memberikan hukuman yang sesuai kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.
6. Apabilah tujuan yang telah ditetapkan bersama antara karyawan dengan manajemen perusahaan ingin tercapai, maka dari itu kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi dengan cara hal-hal seperti tersebut diatas harus diterapkan didalam sebuah perusahaan. Yang tak kalah pentingnya adalah alat dan sarana yang ada diperusahaan haruslah berstandar nasional indonesia, bahkan bila perlu didatangkan langsung dari luar negeri, agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.



## DAFTAR PUSTAKA

- Derry Apriansyah. (2005). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semendawai*. Skripsi tidak diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Hasibuan Malayu S.P. (2008a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia*. Jakarta: Cetakan kedelapan belas. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. (2009b). *Manajemen dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Secara Praktis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Notoadmodjo Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Keempat. Penerbit Rineka Cipta.
- Rusdi Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Satu Program Strata. (2014). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Simanjuntak Payaraman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Edisi Ketiga. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2012a). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013b). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Cetakan Ketujuh belas. Penerbit CV. Alfabeta
- Sutrisno Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Persada Media Group.
- Tuah Mailan Chandra Nagara. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulia Jaya Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

Veithzal Rivai. (2005a). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori Kepraktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai. (2009b). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori Kepraktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai. (2005a). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori Kepraktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

## DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)

1. Mohon bantuan Bapak/ibu /sdr untuk mengisi dan menjawab kuesioner Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan setiap pertanyaan sesuai dengan kenyataan yang ada.

2. Identitas Peneliti

Nama : Enggi Nofan Saputra  
NIM : 212012060  
Jurusan : Ekonomi Manajemen SDM

3. Penunjuk Pengisian

Mohon responden memberikan tanda (√) pada kotak jawaban yang telah disediakan dengan jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan yang ada.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju	(5)	TS = Tidak Setuju	(2)
S = Setuju	(4)	STS = Sangat Tidak Setuju	(1)
RR = Ragu-Ragu	(3)		

4. Identitas Responden

- a. No Responden :
- b. Jenis kelamin : ( ) Laki- laki ( ) Perempuan
- c. Usia : a. 18-30 th b.30-50th c. > 50th
- d. Pendidikan : a. SMP b. SMA c. Diploma d. Sarjana
- e. Golongan : a. Golongan I b. Golongan II C. Golongan III  
d. Golongan IV

### 5. Variabel Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pegawai belum mampu meningkatkan standar kerja yang telah ditentukan sesuai kualitas kerja					
2.	Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang ditetapkan					
3.	pegawai mampu bekerja maksimal dalam menjalankan pekerjaannya sesuai jadwal pelaksanaan kerja					

Sumber: Gagasan Penelitian 2016

Ket : Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Ragu-Ragu : RR

Tidak Setuju : TS

Sangat Tidak Setuju : STS

## 6. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	pimpinan memberikan tugas sesuai dengan kelebihan dan kesanggupan pegawai bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan					
2.	Pemimpin mempunyai ketegasan saat pengambilan keputusan					
3.	Pemimpin selalu percaya diri saat mengambil keputusan					

Sumber: Gagasan Penelitian 2016

Ket : Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Ragu-Ragu : RR

Tidak Setuju : TS

Sangat Tidak Setuju : STS

## 7. Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	pimpinan memberikan sanksi hukum kepada pegawai jika melanggar peraturan					
2.	pimpinan sudah memberikan tauladan dengan baik dengan datang dan pulang tepat waktu					
3.	Pimpinan bertindak tegas kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan di kantor					

Sumber : Gagasan Penelitian, 2016

Ket : Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Ragu-Ragu : RR

Tidak Setuju : TS

Sangat Tidak Setuju : STS



Resp.	Gaya Kepemimpinan (X1)				Disiplin Kerja (X2)				Kinerja Pegawai (Y)			
	1	2	3	TOTAL	1	2	3	TOTAL	1	2	3	TOTAL
1	4	4	2	3,33	3	4	3	3,33	4	3	3	3,33
2	5	4	4	4,33	5	5	4	4,67	3	4	4	4,67
3	2	4	3	3,00	3	3	3	3,00	4	3	4	3,67
4	2	3	2	2,33	4	4	4	4,00	4	4	4	3,00
5	4	3	4	3,67	4	4	3	3,67	4	4	4	3,67
6	3	4	4	3,67	4	4	3	3,67	4	4	3	3,67
7	4	2	3	3,00	3	5	4	4,00	4	4	3	3,33
8	4	5	4	4,33	2	4	4	3,33	5	4	5	4,33
9	2	3	2	2,33	3	4	5	4,00	4	4	4	3,00
10	5	4	5	4,67	5	3	4	4,00	3	5	4	4,33
11	3	3	3	3,00	3	3	4	3,33	3	4	4	3,33
12	3	3	4	3,33	4	4	4	4,00	4	4	4	3,67
13	3	3	4	3,33	4	4	3	3,67	3	4	4	3,67
14	3	4	3	3,33	4	4	4	4,00	4	4	4	3,33
15	2	3	3	2,67	3	3	4	3,33	4	4	4	3,00
16	3	4	4	3,67	4	5	5	4,67	5	4	4	3,67
17	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	3,67
18	3	4	4	3,67	3	4	4	3,67	4	3	4	3,00
19	2	4	3	3,00	3	4	2	3,00	4	4	3	3,00
20	3	3	4	3,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
21	4	3	5	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4,67
22	3	4	3	3,33	3	3	4	3,33	5	5	5	3,67
23	4	4	3	3,67	3	3	3	3,00	4	4	4	4,00
24	3	3	3	3,00	5	4	4	4,33	2	4	3	3,67
25	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	3	3	2	4,00
26	3	4	4	3,67	3	4	4	3,67	5	4	4	4,33
27	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00	5	4	4	4,67
28	4	4	3	3,67	3	4	3	3,33	4	4	4	3,67
29	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	4	3	5	4,00
30	2	3	4	3,00	2	3	2	2,33	5	5	5	3,00
31	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	5	4	4,00
32	5	5	4	4,67	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33
33	5	4	4	4,33	4	4	3	3,67	3	3	3	3,33
34	3	4	5	4,00	5	4	5	4,67	5	5	4	4,67
35	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00	5	4	4	3,33
36	4	3	3	3,33	3	4	4	3,67	4	2	4	4,33
37	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4	3	3	4,00

38	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	4	4	4	4,33
39	4	3	4	3,67	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00
40	4	3	3	3,33	4	4	3	3,67	2	3	3	3,67
41	3	3	2	2,67	4	4	3	3,67	4	4	5	3,33
42	4	3	4	3,67	3	2	3	2,67	3	4	4	3,67
43	4	4	4	4,00	3	3	4	3,33	5	5	5	3,67
44	4	2	2	2,67	3	3	3	3,00	3	2	4	2,67
45	3	3	3	3,00	4	4	3	3,67	3	4	3	3,00
46	3	4	3	3,33	5	5	5	5,00	4	4	3	3,67
47	3	3	3	3,00	4	4	5	4,33	4	3	4	3,67
48	4	2	3	3,00	4	4	3	3,67	5	4	3	3,33
49	5	5	5	5,00	4	5	5	4,67	4	3	4	4,00
50	3	4	4	3,67	5	5	4	4,67	5	5	4	4,33
51	4	4	3	3,67	3	3	3	3,00	3	3	4	3,00
52	3	4	4	3,67	4	3	3	3,33	4	3	4	3,00
53	3	3	3	3,00	4	5	4	4,33	3	4	4	4,00
54	4	4	3	3,67	3	4	3	3,33	4	2	4	3,00
55	4	3	4	3,67	5	5	5	5,00	3	3	3	3,67
56	5	4	3	4,00	3	3	3	3,00	4	4	4	4,00
57	4	5	5	4,67	4	4	4	4,00	3	4	4	4,00
58	3	3	4	3,33	4	4	3	3,67	4	3	1	3,33
59	3	3	3	3,00	3	3	4	3,33	5	4	5	3,33
60	4	3	3	3,33	4	5	4	4,33	3	3	3	3,33
61	5	4	5	4,67	4	4	5	4,33	3	4	3	4,00
62	4	4	3	3,67	3	4	4	3,67	4	4	3	3,67
63	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	4	4	4	3,00
64	4	4	4	4,00	5	4	5	4,67	4	1	2	4,00
65	5	4	5	4,67	3	4	3	3,33	5	4	4	3,67
66	4	4	3	3,67	3	3	4	3,33	2	3	3	3,33
67	4	3	4	3,67	4	3	4	3,67	3	4	3	3,33
68	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
69	4	4	3	3,67	3	3	3	3,00	5	5	4	3,33
70	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	3	4	3	4,00
71	4	4	5	4,33	5	4	4	4,33	3	3	4	5,00
72	4	4	3	3,67	3	3	3	3,00	3	4	3	3,00
73	4	4	4	4,00	4	5	5	4,67	5	5	5	4,33
74	4	4	3	3,67	3	4	3	3,33	3	3	4	3,33
75	4	3	3	3,33	2	3	3	2,67	4	4	4	4,67
76	5	4	3	4,00	3	3	4	3,33	4	4	4	4,33
77	4	5	5	4,67	4	3	4	3,67	4	3	3	4,00
78	4	2	3	3,00	3	3	2	2,67	4	4	4	3,33

79	4	5	4	4,33	4	5	3	4,00	3	3	2	4,33
80	5	4	4	4,33	4	5	5	4,67	5	4	4	4,33
81	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	3	4	4	4,00
82	3	3	3	3,00	3	4	3	3,33	4	4	4	3,33
83	4	3	3	3,33	4	3	4	3,67	5	4	3	3,67
84	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
85	5	5	4	4,67	5	5	4	4,67	4	4	4	4,67
86	3	3	4	3,33	3	4	4	3,67	4	3	4	3,00
87	4	3	3	3,33	5	4	2	3,67	4	4	4	3,33
88	4	3	3	3,33	2	5	4	3,67	4	3	4	4,00
89	5	4	4	4,33	4	4	5	4,33	4	4	2	3,67
90	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00	4	3	3	3,67
91	4	4	4	4,00	2	2	4	2,67	3	3	4	4,00
92	5	5	4	4,67	5	4	4	4,33	4	3	4	4,00
93	5	5	5	5,00	4	3	3	3,33	4	4	3	4,00
94	4	3	4	3,67	3	4	3	3,33	4	4	4	4,67
95	4	3	4	3,67	5	4	5	4,67	4	4	4	4,33
96	5	2	3	3,33	2	3	4	3,00	5	5	5	4,33
97	4	3	4	3,67	3	3	4	3,33	4	4	3	4,33
98	4	4	3	3,67	5	4	5	4,67	4	4	4	4,33
99	5	5	4	4,67	4	4	4	4,00	4	5	4	4,67
100	5	4	4	4,33	5	5	5	5,00	4	4	3	3,67
101	4	4	3	3,67	4	5	3	4,00	4	3	3	4,00
102	4	4	2	4,33	3	4	3	3,67	4	3	3	4,33
103	5	4	4	4,67	5	5	4	3,00	3	4	4	4,33
104	2	4	3	3,67	3	3	3	3,67	4	3	4	4,33
105	2	3	2	4,33	4	4	4	3,33	4	4	4	4,00
106	4	3	4	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4,33
107	3	4	4	3,67	4	4	3	3,00	4	4	3	4,67
108	4	2	3	4,00	3	5	4	3,00	4	4	3	5,00
109	4	5	4	4,33	2	4	4	4,33	5	4	5	4,67
110	2	3	2	4,00	3	4	5	3,33	4	4	4	4,33
111	5	4	5	3,00	5	3	4	4,33	3	5	4	4,00
112	3	3	3	4,00	3	3	4	3,33	3	4	4	4,00
113	3	3	4	3,00	4	4	4	3,33	4	4	4	3,33
114	3	3	4	3,33	4	4	3	2,00	3	4	4	3,00
115	3	4	3	3,33	4	4	4	4,00	4	4	4	3,00
116	2	3	3	3,33	3	3	4	3,33	4	4	4	3,33
117	3	4	4	3,33	4	5	5	4,00	5	4	4	3,00
118	4	3	4	3,33	4	4	4	2,33	4	4	4	3,00
119	3	4	4	3,33	3	4	4	3,33	4	3	4	4,00



120	2	4	3	3,33	3	4	2	3,33	4	4	3	4,33
121	3	3	4	3,00	4	4	4	3,67	4	4	4	3,33
122	4	3	5	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	3,67
123	3	4	3	3,33	3	3	4	3,33	5	5	5	3,67
124	4	4	3	3,33	3	3	3	3,67	4	4	4	3,00
125	3	3	3	3,33	5	4	4	3,00	2	4	3	3,67
126	4	4	4	4,00	3	4	4	4,00	3	3	2	4,00
127	3	4	4	4,00	3	4	4	3,33	5	4	4	3,33
128	4	4	3	3,00	4	4	4	2,67	5	4	4	3,00
129	4	4	3	4,00	3	4	3	3,33	4	4	4	3,33
130	4	4	4	3,67	3	4	4	3,67	4	3	5	3,67
131	2	3	4	3,33	2	3	2	4,00	5	5	5	4,67
132	4	4	4	4,00	4	4	4	3,67	4	5	4	4,33
133	5	5	4	2,67	4	4	4	3,00	4	3	3	3,00
134	5	4	4	3,67	4	4	3	4,00	3	3	3	3,67
135	3	4	5	4,00	5	4	5	3,67	5	5	4	3,67
136	3	4	4	2,67	4	4	4	2,67	5	4	4	2,67
137	4	3	3	3,00	3	4	4	3,67	4	2	4	3,33
138	4	4	4	3,33	4	4	3	2,67	4	3	3	3,67
139	4	4	4	3,00	3	4	4	2,67	4	4	4	3,67
140	4	3	4	3,00	5	4	4	3,33	4	4	4	3,33
141	4	3	3	5,00	4	4	3	3,33	2	3	3	4,00
142	3	3	2	3,67	4	4	3	4,33	4	4	5	3,67
143	4	3	4	3,67	3	2	3	3,00	3	4	4	3,33
144	4	4	4	3,67	3	3	4	2,33	5	5	5	3,33
145	4	2	2	3,00	3	3	3	3,33	3	2	4	4,00
146	3	3	3	3,67	4	4	3	3,33	3	4	3	3,00
147	3	4	3	3,67	5	5	5	2,67	4	4	3	3,00
148	3	3	3	4,00	4	4	5	4,33	4	3	4	4,00
149	4	2	3	4,67	4	4	3	2,67	5	4	3	4,00
150	5	5	5	3,33	4	5	5	4,33	4	3	4	3,67
151	3	4	4	3,00	5	5	4	3,33	5	5	4	3,67
152	4	4	3	3,33	3	3	3	3,00	3	3	4	3,00
153	3	4	4	4,67	4	3	3	3,00	4	3	4	4,00
154	3	3	3	3,67	4	5	4	3,33	3	4	4	3,67
155	4	4	3	3,00	3	4	3	3,00	4	2	4	3,00

1.  $n - k - 1 = 155 - 2 - 1$   
 2.  $n - k = 153 = 152$   
 $k - 1 = 2 - 1 = 1$

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1) <span style="float: right;">153</span>														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Tabel r untuk df = 151 - 200

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
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

$r-t$

$n-2$

$KS-2-153$



$$n(2+1)$$

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 -160)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121		0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122		0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123		0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124		0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125		0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126		0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127		0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128		0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129		0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130		0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131		0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132		0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133		0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134		0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135		0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136		0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137		0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138		0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139		0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140		0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141		0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142		0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143		0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144		0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145		0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146		0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147		0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148		0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149		0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150		0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151		0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152		0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153		0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154		0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155		0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156		0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157		0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158		0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159		0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160		0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

$n-2$   
 $155-2$   
 $= 153$

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

# UJI VALLIDITAS, RELIABILITAS VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1), DISIPLIN KERJA (X2) dan KINERJA PEGAWAI (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	155	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	<i>Total</i>	155	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,625	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X1.P1	3,70	,809	155
X1.P2	3,63	,713	155
X1.P3	3,57	,747	155

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.P1	7,20	1,512	,394	,589
X1.P2	7,27	1,640	,439	,522
X1.P3	7,32	1,519	,475	,469

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10,90	2,950	1,718	3

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	155	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	155	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,658	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X2.P1	3,68	,789	155
X2.P2	3,87	,671	155
X2.P3	3,73	,741	155

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.P1	7,60	1,371	,485	,541
X2.P2	7,41	1,580	,509	,517
X2.P3	7,55	1,561	,421	,625

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,28	2,890	1,700	3

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	155	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	155	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,638	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3,90	,728	155
Y2	3,76	,730	155
Y3	3,76	,694	155

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	7,52	1,381	,454	,530
Y2	7,66	1,406	,432	,562
Y3	7,66	1,445	,456	,529

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,43	2,688	1,639	3

## Uji Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

**X1.P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	7,7	7,7	7,7
	Ragu-Ragu	45	29,0	29,0	36,8
	Setuju	76	49,0	49,0	85,8
	Sangat Setuju	22	14,2	14,2	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

**X1.P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	5,2	5,2	5,2
	Ragu-Ragu	55	35,5	35,5	40,6
	Setuju	79	51,0	51,0	91,6
	Sangat Setuju	13	8,4	8,4	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

**X1.P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	6,5	6,5	6,5
	Ragu-Ragu	60	38,7	38,7	45,2
	Setuju	71	45,8	45,8	91,0
	Sangat Setuju	14	9,0	9,0	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

X2.P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	5,2	5,2	5,2
	Ragu-Ragu	57	36,8	36,8	41,9
	Setuju	67	43,2	43,2	85,2
	Sangat Setuju	23	14,8	14,8	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

X2.P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	1,9	1,9	1,9
	Ragu-Ragu	37	23,9	23,9	25,8
	Setuju	92	59,4	59,4	85,2
	Sangat Setuju	23	14,8	14,8	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

X2.P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	3,9	3,9	3,9
	Ragu-Ragu	51	32,9	32,9	36,8
	Setuju	77	49,7	49,7	86,5
	Sangat Setuju	21	13,5	13,5	100,0
	Total	155	100,0	100,0	



Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	3,2	3,2	3,2
	Ragu-Ragu	34	21,9	21,9	25,2
	Setuju	87	56,1	56,1	81,3
	Sangat Setuju	29	18,7	18,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,6	,6	,6
	Tidak Setuju	6	3,9	3,9	4,5
	Ragu-Ragu	40	25,8	25,8	30,3
	Setuju	90	58,1	58,1	88,4
	Sangat Setuju	18	11,6	11,6	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,6	,6	,6
	Tidak Setuju	5	3,2	3,2	3,9
	Ragu-Ragu	39	25,2	25,2	29,0
	Setuju	95	61,3	61,3	90,3
	Sangat Setuju	15	9,7	9,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

## Uji Determinasi, Uji Regresi dan Uji Hipotesis Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	,583 <sup>a</sup>	,340	,331	,42979

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

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,459	2	7,229	39,137	,000 <sup>b</sup>
	Residual	28,077	152	,185		
	Total	42,536	154			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,353	,279		4,854	,000
	Gaya Kepemimpinan	,456	,064	,485	7,136	,000
	Disiplin Kerja	,198	,059	,226	3,331	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

# PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN

Jl. Demang Lebar Daun No. 2610 Palembang Kode Pos 30139 Telp. (0711) 310447, 446695, 5640447  
Fax. (0711) 310447, 446695, 5640447 EMAIL [disperindagprovss.umum@gmail.com](mailto:disperindagprovss.umum@gmail.com)

Palembang, 20 Mei 2016

Kepada

Yth. Dekan Universitas Muhammadiyah  
Palembang Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis  
di -

Surat : 458 /Perindag/Set.2/V/2016

Isi : -

Untuk : Persetujuan Izin Penelitian

Palembang

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 037/H-5/FEB-UMP/III/2016 tanggal 12 Maret 2016 perihal Mohon Izin Penelitian, bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Kami menerima dan membantu Mahasiswa Saudara sebanyak 1 ( satu ) orang yaitu :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Enggi Nofan Saputra	21 2012 060	Manajemen

untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data yang dibutuhkan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

An. Kepala Dinas  
Perindustrian dan Perdagangan  
Provinsi Sumatera Selatan  
Sekretaris,



**Ir. JANI LAILI, MT**  
Pembina TK. I – IV/b  
NIP. 196002051986032004



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ


### KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : ENGGI NOFAN SAPUTRA	PEMBIMBING
NIM : 212012060	KETUA : ZALEHA TRIHANDAYANI, SE.,M.Si
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SDM	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	25/5/2016	Bab I s.d II	YH		perbale
2	26/5/2016	Bab I s.d II	YH		perbale
3	9/6/2016	Bab I s.d II	YH		perbale
4	10/6/2016	Bab I s.d II	YH		ACC
5	23/6/2016	Bab III	YH		perbale
6	24/6/2016	Bab III	YH		perbale
7	20/7/2016	Bab III	YH		ACC
8	21/7/2016	Bab IV	YH		perbale
9	27/7/2016	Bab IV	YH		perbale
10	28/7/2016	Bab IV	YH		perbale
11	25/7/2016	Bab IV	YH		perbale
12	26/7/2016	Bab IV	YH		perbale
13	27/7/2016	Bab IV	YH		ACC
14	28/7/2016	Bab V	YH		perbale
15	30/7/2016	Bab V	YH		ACC
16					

**CATATAN :**

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang  
 Pada tanggal : / /  
 a.n. Dekan  
 Program studi  
  
 H. MAFTUHAH NURRAHMI, SE.,M.Si





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

*Unggul dan Solami*



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

**NAMA : ENGGI NOFAN SAPUTRA**  
**NIM : 212012060**  
**PROGRAM STUDI : Manajemen**

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (21) Surat Juz Amma  
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Rabu, 20 Juli, 2016

**Wakil Dekan**

**Wakil Dekan IV**



**Dr. Pulmanayah Ariadi, M.Hum**  
NBW/NIDN : 731454/0215126902



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**LEMBAGA BAHASA**

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembacabahasaump@yahoo.co.id



**TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD**

Name : Enggi Nofan Saputra  
Place/Date of Birth : Palembang, November 08th 1994  
Test Times Taken : +2  
Test Date : December 28th, 2015

*Scaled Score*

Listening Comprehension : 41  
Structure Grammar : 38  
Reading Comprehension : 41  
**OVERALL SCORE : 400**

Palembang, December 29th, 2015  
Head of Language Institute



LEMBAGA Rini Susanti, S.Pd., M.A.  
Lembaga Bahasa, Palembang, 2015





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**DR. S. S. S. S.**  
No. 086/H-4/LPKKN/UM/P/III/2016

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : ENGGI NOFAN SAPUTRA  
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012060  
Fakultas : EKONOMI  
Tempat Tgl. Lahir : PALEMBANG, 08-11-1994  
telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-10 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Januari sampai dengan 3 Maret 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Sri Kembang II  
Kecamatan : Payaraman  
Kota/Kabupaten : Ogan Ilir  
Dinyatakan : Lulus

Mengetahui

Direktor



Dr. Alhid Dazuli, S.E., M.M.



Dr. Alhannanasir, M.Si.



# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)  
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)  
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)  
 Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

fe.um Palembang.ac.id

Email : febumpg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018



### LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Senin, 22 Agustus 2016  
 Pukul : 13:00 s/d 17:00 wib  
 Nama : Enggi Nofan Saputra  
 NIM : 21 2012 060  
 Program Studi : Manajemen  
 Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

**TELAH MEMPERBAIKI DAN MENSETUJUI OLEH PIHAK TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si	Pembimbing	9-09-2016	
2	Drs. Aly Abdurahman, M.Si	Ketua Penguji	6-09-2016	
3	Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si	Penguji 1	9-09-2016	
4	Juairiah, S.E., M.Si	Penguji 2	05-9-2016	

Palembang, September 2016

Dekan,  
 dan Ketua Program Studi Manajemen



**H. Maffubah Nurrahmi, S.E., M.Si**  
 NIDN : 0216057001



## BIODATA PENULIS



Nama : Enggi Nofan Saputra

Jenis Kelamin : Laki - Laki

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 8 November 1994

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat Lengkap : Jln. LETNAN JAIMAS GG DANAU NO 43  
PALEMBANG

Telepon : 089658690668