

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
CAMBAI KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



Nama : Jimmy Patrick

NIM : 21 2013 026

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
CAMBAI KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Jimmy Fatrick

NIM : 21 2013 026

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jimy Fatrick
NIM : 21 2013 026
Jurusan : Manajemen sumber daya manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, februari 2017

Penulis



Jimy Fatrick

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KECAMATAN CAMBAI KOTA PRABUMULIH**

Nama : **JIMY FATRICK**

NIM : **21.2013.026**

Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**

Mata Kuliah Pokok : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Diterima dan Disahkan
Pada tanggal
Pembimbing**



Omar Hendro, S.E., M.Si., DR
NIDN/NBM: 0213106902/790.437

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN/NMB : 0216057001/ 673.839

MOTTO :

Jangan melakukan sesuatu untuk di puji, jangan tidak melakukan sesuatu karena takut di caci, selagi itu positif lakukanlah. Sebab, hidup ini tak harus dengan pujian dengan cacianpun tak masalah, karena tak akan mati kau di caci tak akan kenyang kau di puji dan tak akan masuk neraka karena di caci tak akan masuk surga karena di puji.

Jika kau haus dengan pujian berarti kau sudah gawat.

Dan yang harus kita ingat !

*Bahwa hidup ini tak cukup dengan bernafas dan berdo'a saja,
bergerak dan bermanfaat.*

Jimyfrick

Terucap syukur kepada

Allah SWT

Skripsi ini kupersembahkan kepada

- *Ayah dan ibuku*
- *Saudara-saudara dan keluargaku*
- *Teman-teman seperjuanganku*
- *Almamaterku*



PRAKATA

Alhamdulillahirobbil alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT. Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih”.

Ucapan Terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku Ayahanda Darmawan dan Ibunda Lilis Suryani yang telah mendidik, membiayai dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Omar Hendro, S.E, M.Si.,DR yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dan memberikan motivasi kepada penulis dan mengajarkan tentang arti kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis juga dengan rendah hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E, M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/ karyawan.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M., Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurahmi, S.E, M.Si dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M., selaku ketua jurusan dan sekretaris jurusan manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Omar Hendro, S.E, M.Si.,DR selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si dan ibu Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si selaku penelaah seminar usulan penelitian.
6. Ibu Zuhriyah, S.E, M.Si dan ibu Juairiah, S.E, M.Si selaku penguji skripsi dan ujian komprehensif.

7. Ibu Mismiwati Abdullah, S.E.,M.P selaku pembimbing akademik beserta dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan beserta seluruh staf dan pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.
9. Kakakku Febry Susanto dan Adikku Dica Aditia serta seluruh keluarga besarku yang telah memberikan doa dan semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan bantuan dan dukungannya.

Semoga Allah SWT membalas budi baiknya dan berkahnya kepada kita semua. Aamiin. Penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi yang membaca dan mendapat ridho dari Allah SWT. Aamiin.

Palembang, Februari 2017

Penulis

Jimy Fatrick

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya.....	8
B. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja pegawai.....	10
2. Gaya kepemimpinan.....	13
3. Disiplin kerja.....	18
C. Kerangka Pemikiran.....	21
D. Hipotesis.....	22
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi penelitian.....	23
C. Operasionalisasi Variabel.....	24
D. Populasi dan sampel.....	25
E. Data yang Diperlukan.....	26
F. Metode Pengumpulan data.....	26
G. Analisis dan Teknik Analisis.....	27

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan Hasil Penelitian.....	35
1. Uji Instrumen Penelitian.....	35
a. uji validitas	35
b. uji realibilitas.....	38
B. Hasil penelitian	40
1. Sejarah Singkat Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.....	49
2. Visi dan Misi Kecamatan Cambai.....	41
3. Struktur Organisasi Kecamatan.....	43
4. Gambaran Umum Responden.....	51
5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
6. Uji F.....	68
7. Uji t.....	69
8. Koefisien determinasi.....	70
9. Perbandingan penelitian terdahulu.....	72

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	73
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel	24
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai	48
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan	49
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	50
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	51
Tabel IV.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	52
Tabel IV.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel IV.10	Kurang berkembangnya kreativitas maupun inisiatif pegawai Kecamatan Cambai tidak terlepas dari adanya rasa penuh kecurigaan dari Pimpinan Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.....	54
Tabel IV.11	Adanya ancaman atau tekanan dari pimpinan kantor Kecamatan Cambai membuat pegawai merasa ketakutan dalam bekerja....	56
Tabel IV.12	Pimpinan banyak bicara namun tidak sesuai dengan apa yang ia kerjakan	57
Tabel IV.13	Sikap dan perilaku indiscipliner pegawai terbentuk karena kurang adanya sanksi hukuman yang berat dari pimpinan Kecamatan Cambai	59
Tabel IV.14	Pimpinan Kecamatan Cambai kurang memberikan teladan yang baik bagi para pegawainya	60
Tabel IV.15	Tidak adanya pengawasan melekat oleh pimpinan kantor Kecamatan Cambai terhadap pegawai-pegawainya.....	61
Tabel IV.16	Pegawai Kecamatan Cambai masih kurang mampu	

mengerjakan pekerjaan dengan baik, benar, dan sesuai standar	63
Tabel IV.17 Pegawai Kecamatan Cambai masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan biaya serendah mungkin	64
Tabel IV.18 Pegawai Kecamatan Cambai sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.....	65
Tabel IV.19 Analisis regresi linier berganda	66
Tabel IV.20 Hasil uji F (Simultan)	68
Tabel IV.21 Hasil uji t (Parsial)	69
Tabel IV.22 Hasil uji koefisien determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	22
Gambar VI.1	Struktur organisasi Kecamatan Cambai	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Biodata Penulis
Lampiran 2	Jadwal Penelitian
Lampiran 3	Form Kuisisioner Penelitian
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Reliabilitas
Lampiran 6	Frequency Table
Lampiran 7	Uji F dan Uji t
Lampiran 8	Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran 9	Hasil Uji Koefisien Determinasi
Lampiran 10	Tabel Distribusi uji F dan uji t
Lampiran 11	Tabel r
Lampiran 12	Rekapitulasi Kuesioner Penelitian
Lampiran 13	Surat Keterangan Riset
Lampiran 14	Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 15	Sertifikat Lulus Mengaji
Lampiran 16	Sertifikat Lulus Komputer
Lampiran 17	Sertifikat KKN
Lampiran 17	Sertifikat Toefl
Lampiran 18	Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
Lampiran 19	Jurnal

ABSTRAK

Jimy Fatrick/21 2013 026/2016/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini bertempat di Jalan Jendral Sudirman No. 01 KM. 10 Kelurahan Cambai Kecamatan Cambai Kota Prabumulih kode pos 31141. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang, dengan teknik analisis *Sampling jenuh*. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=1,881+0,391X_1+0,354X_2$, untuk uji F didapat $F_{hitung} (9,175) > F_{tabel} (3,20)$, artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Cambai Kota Prabumulih, untuk uji t Variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung} (4,333) > t_{tabel} (2,011)$, artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji t variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} (2,545) > t_{tabel} (2,011)$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Jimy Fatrick / 21 2013 026/2016 / *Influence of Leadership Style and Work Discipline Against Employee Performance Cambai District Office Prabumulih*

Formulations of the problem in this research is there any influence leadership style and discipline to employee performance Cambai Prabumulih District Office. This research was associative. The location of this study addressed at Jalan Sudirman No. 01 KM. 10 Village Cambai District of Cambai Prabumulih zip code 31141. The sample in this study as many as 50 people, with saturated Sampling analysis techniques. The data used are primary data. Data were collected through questionnaires. Analysis of the data used is the qualitative and quantitative analysis. Techniques using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial).

Results of the testing that has been done from this study indicate that the multiple linear regression calculation results obtained $Y = 1.881 + 0,391X1 + 0,354X2$, for the F test obtained $F_{hitung} (9.175) > F_{table} (3.20)$, meaning that there is influence leadership style and discipline work on employee performance SDOs Cambai Prabumulih, for the t test of leadership style variable (X1) obtained $t (4.333) > t_{table} (2.011)$, meaning that the leadership style partially influence on employee performance. T test variable work discipline (X2) obtained $t (2.545) > t_{table} (2.011)$, meaning that the work discipline partially influence on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu sistem operasi perusahaan potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang handal di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga. Orang yang tepat ditempat yang tepat,

akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Keputusan yang menentukan apakah organisasi dapat menentukan atau mengembangkan sumber daya manusia sebaiknya dilakukan secara terstruktur dan terhimpun dalam suatu sistem yang baik sehingga proses penentuannya dapat cepat dilakukan dan mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi sebelumnya seperti kesalahan menunjuk orang yang tidak tepat dalam pekerjaannya. Seorang pekerja akan mampu mengambil keputusan yang baik bila dia memahami dan mampu dalam bidang ruang lingkup yang dihadapi. Sumber daya manusia yang baik apabila ia mampu mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat itu semua tergantung dengan kemampuan intelektual dan analisis dari sumber daya manusianya. Sehingga dapatlah kita katakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak akan berarti apa-apa. Oleh karena itu, SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan/pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya

manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Suatu organisasi atau perusahaan kinerja pegawai/karyawan sangat penting karena majunya perusahaan atau organisasi bisa dilihat dari tingkat kinerja pegawai/karyawan di organisasi atau perusahaan tersebut karena kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan/pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya

Suatu organisasi atau perusahaan kepemimpinan yang baik sangat diperlukan karena demi tercapainya tujuan perusahaan, seorang pemimpin harus mempengaruhi dan membina bawahannya dengan baik karena kepemimpinan merupakan suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui human

relations dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, sikap bertanggung jawab yang tulus, pengetahuan, keberanian, bertindak sesuai dengan keyakinan, kepercayaan pada diri sendiri, kepercayaan pada orang lain, dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain untuk membangun organisasi walaupun kepemimpinan sering disamakan dengan manajemen, kedua konsep tersebut berbeda, tetapi kepemimpinan merupakan inti dari manajemen.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja karena kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal dan kedisiplinan juga merupakan kesadaran, kesediaan karyawan menaati semua peraturan

Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih bergerak dibidang pelayanan masyarakat yang berdomisili di Kecamatan Cambai. Kantor Kecamatan Cambai memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti melayani warga membuat kartu tanda penduduk, kartu keluarga dan lain-lain.

Kantor Kecamatan Cambai kinerja pegawainya masih belum maksimal dalam bekerja, tidak sesuai target/tidak sesuai dengan yang di janjikan kepada masyarakat misalnya masyarakat/warga kecamatan cambai membuat kartu tanda penduduk dan kartu keluarga yang dimana pegawai kantor tersebut berjanji bisa menyelesaikan pembuatan kartu keluarga dan kartu tanda penduduk tersebut dalam waktu 3 hari setelah 3 hari kedepan ditanyakan warga yang membuat kartu keluarga tersebut ternyata tidak sesuai dengan yang dijanjikan/pegawai-pegawai tersebut dalam waktu 3 hari belum bisa menyelesaikan pembuatan kartu keluarga dan kartu tanda penduduk tersebut. Di kantor Kecamatan Cambai sering terjadinya kesalahan dalam pembuatan identitas di KTP (kartu tanda penduduk) dan KK (kartu keluarga), misalnya : salah dalam pembuatan nama, tempat tanggal lahir, di KTP maupun KK otomatis kinerja seperti ini tidak efisien karena harus membuat dan memperbaharui ulang lagi KTP maupun KK dan mengeluarkan dana lagi untuk membuat KTP dan KK tersebut.

Pimpinan di kantor Kecamatan Cambai tersebut sering melakukan penelitian kepada bawahannya yang diberikan tugas dalam bekerja tetapi pimpinan di kantor Kecamatan Cambai ini sering menaruh rasa penuh kecurigaan-kecurigaan kepada bawahannya sehingga dengan hal seperti ini bawahan tidak adanya/tidak tergeraknya inisiatif-inisiatif, kreatifitas, untuk melakukan suatu inovasi baru dalam pekerjaan dikarenakan bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja, pimpinan juga sering memberikan tekanan-tekanan kepada bawahan dalam bekerja sehingga

bawahan merasa ketakutan lalu berdampak tidak fokusnya pegawai dalam melakukan pekerjaan dan Pimpinan di kantor Kecamatan Cambai sering menyuruh pegawai-pegawainya untuk tidak terlambat dalam masuk bekerja padahal pimpinan tersebut sering juga datang terlambat.

Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih ini pegawai-pegawainya masih kurang disiplin seperti suka datang terlambat seperti masuk jam 08.00 pegawainya banyak datang jam 08.30 bahkan ada pegawai yang datang jam 09.00 wib hal ini terus berlanjut dikarenakan di kantor Kecamatan Cambai kurangnya pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan di kantor tersebut, bahkan di kantor Kecamatan tersebut pimpinannya tidak memberikan contoh yang baik kepada bawahannya seperti pimpinan suka datang terlambat dengan perilaku pimpinan seperti ini tidak mendorong bawahannya untuk membenahi perilaku mereka yang suka datang terlambat dan pimpinan tidak langsung melakukan pengawasan kepada bawahan yang perilakunya menyimpang seperti bawahan datang terlambat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh gaya kepemimpinan

dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Berguna untuk melihat praktik dan teori yang selama ini diberikan khususnya tentang kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu sumber informasi bagi pimpinan perusahaan untuk mengambil keputusan dalam tentang kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja.

3. Bagi almamater

Menambah referensi di perpustakaan untuk bahan peneliti selanjutnya dengan kajian penelitian sejenis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Suhendra (2014) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Palembang. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel disiplin (X2), variabel kinerja (Y). Populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Palembang dengan jumlah karyawan 139 orang. Pengambilan sampel pada PT. Semen Baturaja (persero) Palembang sebanyak 92 orang karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh responden melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Berdasarkan persamaan regresi liniernya $Y = 5,100 + 0,549 (X1) + 0,214 (X2)$ artinya ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,549 (X1) dan 0,214 (X2).

Adi Sucipto (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-Cola Distribusi Indonesia SO Singaraja. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh temuan

eksplanatif yang teruji tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Distribusi Indonesia SO Singaraja. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel disiplin kerja (X2), variabel kinerja karyawan (Y). Populasinya adalah seluruh jumlah karyawan pada PT. Coca-Cola Distribusi Indonesia SO Singaraja dengan jumlah 46 karyawan. Sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 46 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan analisis jalur terdapat pengaruh signifikan. Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Besar pengaruh langsung X1 terhadap Y = 0,094, besar pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X2 = 0,147, besar pengaruh total X1 terhadap Y = 0,241, besar pengaruh langsung X2 = 0,697, besar pengaruh total X1 dan X2 terhadap Y = 0,938, besar pengaruh lain X1 dan X2 terhadap Y = 0,062. Jadi besar seluruh pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah 1,000.

Kristian Pratama (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel disiplin kerja

(X2), variabel kinerja (Y). Populasinya adalah seluruh pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado dengan jumlah 147 pegawai. Pengambilan sampel pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado sebanyak 60 pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Berdasarkan persamaan regresi liniernya $Y = 1,437 + 0,458 (X1) + 0,415 (X2) + 0,025 (X3)$ artinya ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,458 (X1) dan 0,415 (X2).

B. Landasan Teori

1. Kinerja pegawai

a. Definisi kinerja

Menurut Moehariono (2012:95) kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan/pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau

kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

b. Indikator-indikator kinerja menurut Moeheriono (2012:114) :

(1) Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan

(2) Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

(3) Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

(4) Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.

(5) Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

(6) Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

c. Persyaratan untuk indikator yang baik dan ideal bagi organisasi/perusahaan menurut Moehariono (2012:111) adalah sebagai berikut:

- (1) *Consistency*, indikator kinerja harus konsisten, tidak berubah-ubah baik antara periode waktu maupun antar unit organisasi.
- (2) *Comparability*, indikator kinerja seharusnya mempunyai daya banding secara layak dan tepat.
- (3) *Clarity*, indikator kinerja harus sederhana, dapat didefinisikan secara jelas dan mudah dimengerti dan dipahami seluruh anggota organisasi.
- (4) *Contingency*, perumusan indikator kinerja bukan variabel yang independen dari lingkungan internal dan eksternal. Tetapi struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian, dan kompleksitas lingkungan eksternal harus dipertimbangkan dalam perumusan indikator kinerja.
- (5) *Comprehensiveness*, indikator kinerja harus dapat merefleksikan semua aspek perilaku yang cukup penting untuk pembuatan keputusan manajerial.
- (6) *Boundedness*, indikator kinerja harus difokuskan pada faktor-faktor utama yang merupakan perwujudan keberhasilan organisasi.

- (7) *Relevance*, berbagai penerapan membutuhkan indikator spesifik sehingga relevan untuk kondisi dan kebutuhan tertentu.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya kepemimpinan

Menurut Moehariono (2012:382) gaya kepemimpinan merupakan suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui *human relations* dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, sikap bertanggung jawab yang tulus, pengetahuan, keberanian, bertindak sesuai dengan keyakinan, kepercayaan pada diri sendiri, kepercayaan pada orang lain, dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain untuk membangun organisasi walaupun kepemimpinan sering disamakan dengan manajemen, kedua konsep tersebut berbeda, tetapi kepemimpinan merupakan inti dari manajemen.

b. Indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Edy Sutrisno (2014:222) :

- (1) *Persuasif*, yaitu memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

- (2) *Refresif*, yaitu kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- (3) *Partisipatif*, yaitu kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
- (4) *Inovatif*, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- (5) *Investigatif*, yaitu pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
- (6) *Inspektif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pimpinan yang senang apabila dihormati.
- (7) *Motivatif*, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.

- (8) *Naratif*, yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
 - (9) *Edukatif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.
 - (10) *Retrogresif*, yaitu pemimpin tidak suka melihat bawahannya maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.
- c. Tugas-tugas kepemimpinan menurut Edy Sutrisno (2014:228-232) sebagai berikut :

(1) Sebagai konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

Beberapa persyaratan yang harus dimiliki seorang konselor:

- a) Memiliki kesadaran yang tinggi
- b) Mempunyai kata yang cocok antara kata dan perbuatan.
- c) Menghormati orang lain
- d) Bersikap jujur.

(2) Sebagai instruktur

Seorang pemimpin pada peringkat manapun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.

(3) Memimpin rapat

Seorang pemimpin pada tingkat manapun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan.

Suatu rapat perlu diadakan, karena alasan sebagai berikut :

- (a) Untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam organisasi.
- (b) Untuk menentukan sasaran yang akan dicapai.
- (c) Untuk mengantisipasi adanya perubahan-perubahan yang sedang atau akan terjadi.
- (d) Untuk melakukan koordinasi suatu pelaksanaan rencana.
- (e) Untuk memudahkan pelaksanaan tugas.
- (f) Untuk menyusun sistem dan prosedur kerja.

(4) Mengambil keputusan

Pengambilan keputusan oleh seorang pemimpin mempunyai dampak luas terhadap mekanisme organisasi dan seorang pemimpin

mempunyai keberanian dalam mengambil keputusan, karena pemimpin mempunyai wawasan dan teknik analisis yang tinggi dan sudah terlatih menghadapi masalah.

(5) Mendelegasikan wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karena keterbatasan waktu dan keterbatasan kemampuannya.

Tujuan pendelegasian wewenang dapat kita rinci sebagai berikut:

- (a) Agar pemimpin lebih dapat memusatkan pemikirannya pada tugas-tugas pokok saja.
- (b) Agar tugas yang tepat dikerjakan oleh orang yang lebih cepat sesuai dengan keahliannya.
- (c) Agar semua pekerjaan berjalan lancar, tanpa tergantung pada kehadiran pimpinan.
- (d) Untuk lebih dapat mengembangkan potensi dan kemampuan para bawahan.
- (e) Tiap pekerjaan dapat diselesaikan pada jenjang waktu yang tepat, sehingga dapat ditangani lebih cepat.
- (f) Dalam rangka mendidik dan melatih para bawahan untuk mengembangkan tugas dan tanggung jawab lebih besar.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi disiplin kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal dan kedisiplinan juga merupakan kesadaran, kesediaan karyawan menaati semua peraturan.

b. Indikator-indikator disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:194) :

(1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawannya, akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuan maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

(2) Teladan pimpinan

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

yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para bawahanpun akan kurang disiplin.

(3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

(4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semuanya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

(5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan

langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

(6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

(7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

(8) Hubungan kepemimpinan

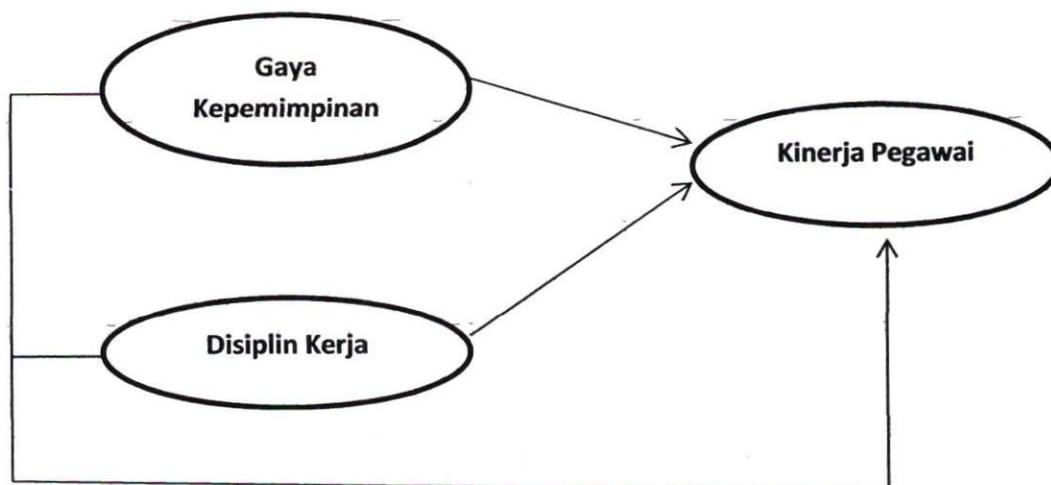
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat dan mewujudkan suasana kerja yang nyaman.

- c. Menurut Edy Sutrisno (2012:86) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :
- (1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
 - (2) Tingginya semangat, gairah kerja, dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
 - (3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
 - (4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
 - (5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Dari data yang dijelaskan diatas tersebut maka dari itu kita dapat membuat kerangka pemikiran dari rumusan masalah yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Cambai kota Prabumulih, berikut adalah kerangka pemikiran teoristisnya:

Gambar II.1
Skema kerangka pemikiran



D. Hipotesis

Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

BAB III

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

1. Jenis penelitian

Menurut sugiyono (2015:86) jenis penelitian berdasarkan tingkat explanasi dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

- a) Deskriptif adalah dugaan tentang nilai suatu variabel mandiri, tidak membuat perbandingan atau hubungan.
- b) Komparatif adalah pernyataan yang menunjukkan dengan nilai dalam satu variabel atau lebih pada sampel yang berbeda.
- c) Asosiatif adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja.

B. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitian ini adalah kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih dengan alamat Jalan Jendral Sudirman No. 01 KM. 10 Kelurahan Cambai Kecamatan Cambai Kota Prabumulih kode pos 31141

C. Overasionalisasi Variabel

Tabel III.1

Variabel, Definisi Variabel, & Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator
1	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi di kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.	a. Efektif b. Efisien c. Ketepatan Waktu
2	Gaya Kepemimpinan pegawai (X1)	Gaya kepemimpinan adalah suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok pegawai-pegawai, biasanya melalui <i>human relations</i> dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut pegawai mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi di kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.	a. Investigatif b. Refresif c. Naratif
3	Disiplin kerja pegawai (X2)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.	a. Sanksi Hukuman b. Teladan Pimpinan c. Waskat

Sumber : Gagasan penelitian berdasarkan teori 2017

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:61) mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas Obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih sebanyak 50 orang pegawai.

Menurut Sugiyono (2015:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang diambil dari kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih yaitu seluruh pegawai yang berkerja di Kecamatan Cambai sebanyak 50 orang pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling total/jenuh. Menurut sugiyono (2015:67) sampling total/jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data yang di perlukan

Menurut Iqbal Hasan (2014:33) Data berdasarkan sumbernya diklasifikasikan menjadi dua, sebagai berikut:

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer disebut juga data asli atau data baru.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data itu biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan dari peneliti yang terdahulu. Data sekunder disebut juga data tersedia.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Iqbal Hasan (2014:17) ada beberapa cara mengumpulkan data yaitu sebagai berikut :

1) Pengamatan (observasi)

Pengamatan atau observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan terhadap objek yang diteliti.

2) Penelusuran literatur

Penelusuran literatur adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan sebagian atau seluruh data yang telah ada atau laporan data dari peneliti sebelumnya.

3) Penggunaan kuesioner (angket)

Penggunaan kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau daftar isian terhadap objek yang diteliti.

4) Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan langsung mengadakan tanya jawab kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan sesuai dengan yang akan diteliti.

G. Analisis dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014:8-9) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Analisis Kualitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar atau data non statistik.

- b. Analisis Kuantitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan pengujian statistik dari hasil kuisisioner 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 kuisisioner dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuisisioner.

Menurut Sugiyono (2014:132-136) berbagai skala yang dapat dipergunakan untuk penelitian, yaitu:

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

Pada penelitian ini skala yang digunakan adalah 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 dapat berupa kata-kata antara lain:

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Netral	= N
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Untuk keperluan analisis dikuantitatifkan menjadi :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Menurut Wiratna (2015:165-166) Validitas adalah suatu kuesioner dinyatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Corrected item-Total Correlation pada output Cronbach alpha*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ (n adalah jumlah sampel) dan taraf signifikan 5% (0,05). Jika r hitung lebih besar dari t tabel dan berkorelasi positif maka butir atau pertanyaan tersebut valid atau dengan kata lain item pertanyaan

dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.

b. Uji Reabilitas

Menurut Wiratna (2015:169) Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60.

3. Teknik Analisis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menurut M. Iqbal Hasan (2014:269) Regresi Linear Berganda adalah Regresi dimana variabel, mungkin terikatnya (Y) dihubungkan/ dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja digunakan teknik analisis berganda.

Persamaan Regresi Linear Berganda:

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

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X_1 = Gaya kepemimpinan

X_2 = Disiplin kerja

a = Nilai Y , apabila $X_1 - X_2 = 0$

$b_1 b_2$ = bilangan koefisien masing-masing variabel $X_1 X_2$

e = standar eror

b. Uji Hipotesis

1) Uji F (Simultan)

Menurut Iqbal Hasan (2011:141) pengujian hipotesis serentak (Uji F) merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan B_1 dan B_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y .

Langkah-langkah pengujiannya ialah sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

H_a : Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

b) Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (a) $5\% = 0,05$ dan tingkat kebebasan (df) = $n-2$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X_1 , X_2 , dan Y .

c) Kriteria Pengujian

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{table}}$

d) Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota prabumulih.

2) Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Menurut Iqbal Hasan (2011:144) pengujian hipotesis individual (Uji t) merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu B (B_1 atau B_2) yang mempengaruhi Y . Langkah-langkah pengujiannya ialah sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

Ha: Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

b) Menentukan nilai *t tabel* dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n - 2$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X1, X2, dan Y.

c) Kriteria Pengujian

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

d) Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

Ha diterima dan Ho ditolak artinya tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

3) Koefisien Determinan (Uji R^2)

Menurut Duwi Priyatno (2010 : 66) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model lampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel gaya kepemimpinan (X1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.6

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Keterangan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,587	0,278	Valid
2	X1.2	0,506	0,278	Valid
3	X1.3	0,481	0,278	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

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)=50, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,278. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,278 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

4) Variabel Disiplin Kerja

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel disiplin kerja(X2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.7

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	X2.1	0,601	0,278	Valid
2	X2.2	0,532	0,278	Valid
3	X2.3	0,734	0,278	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

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 $(n)=50$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,278. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,278 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

5) Variabel Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.8

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	Y.1	0,472	0,278	Valid
2	Y.2	0,434	0,278	Valid
3	Y.3	0,464	0,278	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

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)=50, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,278. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,278 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

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha-Cronbach*. Standar yang digunakan dalam menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument 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. Kemudian untuk menentukan data realibel atau tidak menggunakan analisis SPSS versi 21. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
X ₁	0,705	0,60	Reliable
X ₂	0,772	0,60	Reliable
Y	0,663	0,60	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi standar reliabelitas. Karena nilai seluruh cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliable.

B. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Kecamatan Cambai Kota Prabumulih

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia dibawah Kabupaten atau Kota. Kecamatan terdiri atas Desa-desa atau Kelurahan-kelurahan. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten atau Kota (PP. 19 Tahun 2008). Kedudukan Kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten atau Kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat.

Pada awalnya Kecamatan Cambai Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu Kecamatan terbesar di Kota Prabumulih , dengan luas wilayah 5.896 ha. Secara administratif, Kecamatan Cambai kota Prabumulih dibagi dalam 5 wilayah yang mencakup 3 Kelurahan dan 2 desa dengan rata-rata jumlah penduduk Perdesun/RT sebesar 221,6 orang. Jumlah penduduk Kecamatan Cambai Prabumulih tahun 2014 (Estimasi penduduk pertengahan tahun 2014) berjumlah 17.067 orang.

Kantor Camat Cambai Prabumulih beralamatkan di Jalan Jendral Sudirman No. 01 KM 10 Kelurahan Cambai Kecamatan Cambai Kota Prabumulih kode pos 31141.

2. Visi dan Misi Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih

a) Visi Kantor Camat Cambai kota Prabumulih

Dalam upaya mewujudkan harapan dan inspirasi stakeholders serta melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pernyataan visi Kecamatan Cambai kota Prabumulih adalah : “Terwujudnya Pelayanan Yang Prima Di Kecamatan Cambai kota Prabumulih”.

b) Misi Kantor Camat Cambai

Misi Kecamatan Cambai adalah sebagai berikut :

- (1) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di kecamatan Cambai yang siap dalam pelayanan dan bertanggung jawab.
- (2) Menerapkan proses pelayanan yang efisien dan efektif serta transparan untuk tercapainya kualitas pelayanan yang optimal dan untuk kepuasan semua pihak.
- (3) Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara aparatur dan masyarakat.

3. Struktur Organisasi Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih

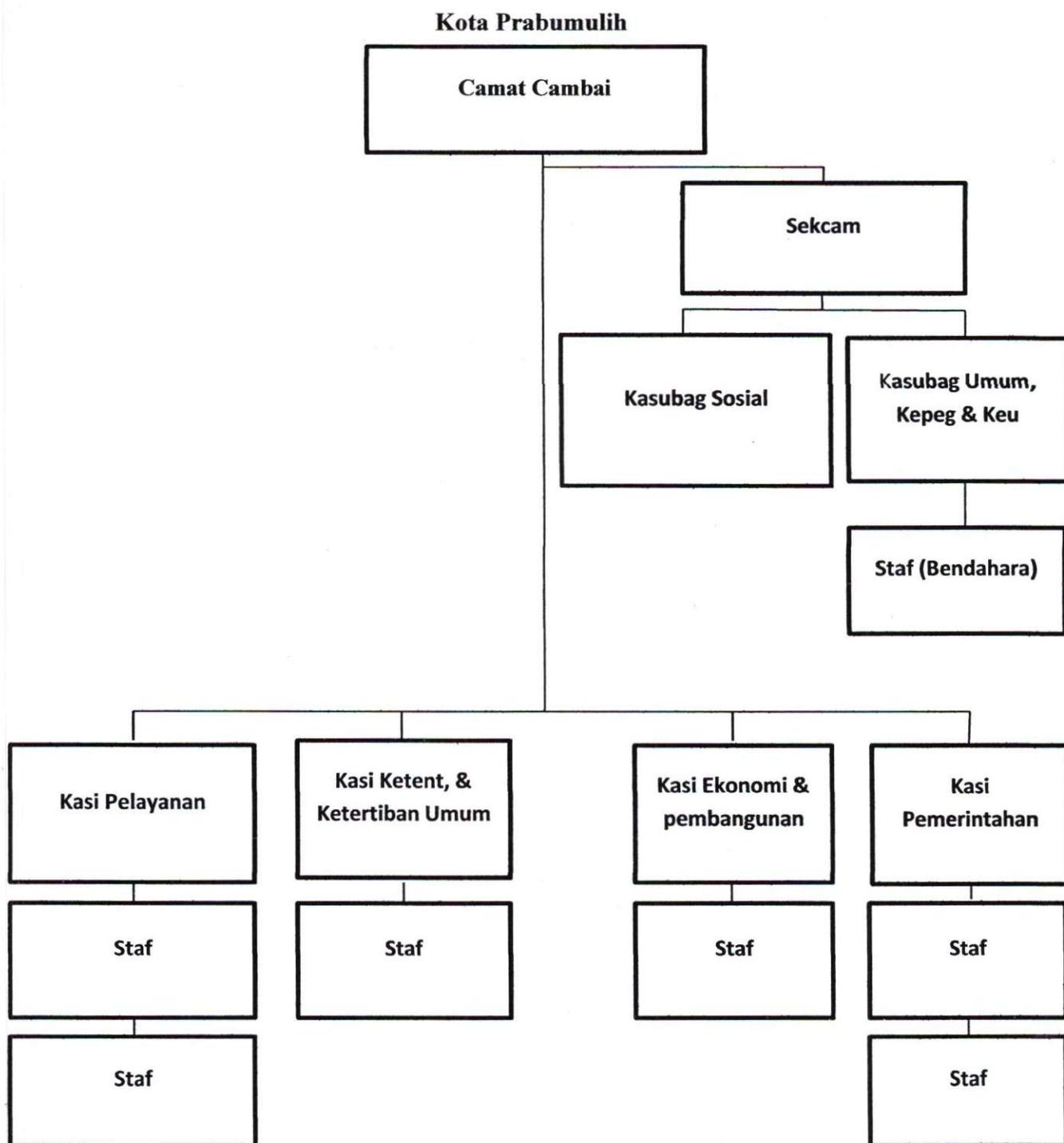
Dalam struktur organisasi atau perusahaan akan dapat dilihat proses kelompok kegiatan yang menetapkan fungsi-fungsi dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Struktur organisasi menggambarkan suatu hubungan kerja, besar kecilnya wewenang dan tanggung jawab pegawai. Dengan struktur

organisasi ini tugas dan hubungan antar bagian dapat dilihat dengan jelas. Karena struktur organisasi juga dapat digunakan sebagai landasan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam organisasi. Gambar mengenai struktur organisasi pada Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar IV.1

Struktur Organisasi Kecamatan Cambai



Sumber: Kantor Camat Cambai, Tahun 2017

4. Pembagian Tugas

1) Camat

Camat mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi :

- a. perizinan.
- b. rekomendasi.
- c. koordinasi.
- d. pembinaan.
- e. pengawasan.
- f. fasilitasi.
- g. penetapan.
- h. penyelenggaraan, dan
- i. kewenangan lain yang dilimpahkan walikota.

Camat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga menyelenggarakan tugas umum serta fungsi:

- a) Pengekoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- b) Pengekoordinasian upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum.
- c) Pengekoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.

- d) Pengoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
 - e) Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan.
 - f) Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan.
 - g) Pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan kelurahan.
- 2) Sekcam
- Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas membantu camat dalam mengoordinasikan pelaksanaan tugas serta membina dan memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada semua unsur di lingkungan pemerintah kecamatan meliputi:
- a) Pembinaan serta pelaksanaan tugas serta administrasi kecamatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian dan ketatalaksanaan program, keuangan, pelaporan, kepegawaian, umum, perlengkapan, dokumentasi, hukum, data dan informasi serta hubungan antar lembaga dan masyarakat.
 - b) Pengoordinasian dan pengaturan tugas unit organisasi di lingkungan pemerintah kecamatan.
 - c) Pengoordinasian dan pengaturan kerjasama.
 - d) Pengoordinasian perumusan kebijakan strategik di lingkungan pemerintah kecamatan.
 - e) Pelaksanaan urusan tata usaha pemerintah kecamatan.

f) Pelaksanaan tugas dan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

3) Kasubag Umum

- a) Merencanakan kegiatan Seksi Pelayanan Umum berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undang yang berlaku.
- b) Memberikan petunjuk kepada para bawahan di lingkungan Seksi Pelayanan Umum agar dalam melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku sehingga tercapai efektifitas pelaksanaan tugas.
- c) Membagi tugas atau kegiatan kepada para bawahan di lingkungan Seksi Pelayanan Umum dengan memberikan arahan baik secara lisan maupun tertulis sesuai dengan permasalahan bidang tugasnya masing-masing.
- d) Memeriksa, mengecek, mengoreksi, dan mengontrol hasil kerja para bawahan di lingkungan Seksi Pelayanan Umum guna penyempurnaan lebih lanjut.
- e) Menilai prestasi kerja para bawahan di lingkungan Seksi Pelayanan Umum berdasarkan hasil yang telah dicapai untuk dipergunakan sebagai bahan dalam peningkatan karier.
- f) Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman, dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Seksi Pelayanan Umum sebagai pedoman landasan kerja.

- g) Menyiapkan bahan-bahan dalam rangka menyusun kebijakan, pedoman, dan petunjuk teknis mengenai bidang tugas Seksi Pelayanan Umum.
- h) Menginventarisasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang tugas Seksi Pelayanan Umum dan menyiapkan bahan-bahan dalam rangka pemecahan masalah.
- i) Melakukan penyusunan laporan pelaksanaan tugas dengan cara mencari, mengumpulkan, menghimpun, mensistematiskan, dan atau mengolah data dan informasi yang berhubungan dengan bidang tugas.
- j) Menyiapkan bahan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan/atau instansi vertikal yang tugas dan fungsinya di bidang pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum serta pelayanan umum.
- k) Menyiapkan bahan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum serta pelayanan umum.
- l) Menyiapkan pelaporan pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum serta pelayanan umum di tingkat kecamatan kepada walikota secara berjenjang; melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan.

4) Kasi Pembangunan

- a) Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pembangunan.
- b) Penyusunan program dan kegiatan seksi pembangunan.
- c) Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang pembangunan.
- d) Penyelenggaraan kegiatan bidang pembangunan.

5) Kasi Pemerintahan

- a) Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pemerintahan.
- b) Penyusunan program dan kegiatan seksi pemerintahan.
- c) Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang pemerintahan.
- d) Penyelenggaraan kegiatan bidang pemerintahan.

6) Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum

- a) penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang ketentraman dan ketertiban umum.
- b) penyusunan program dan kegiatan seksi ketentraman dan ketertiban.
- c) penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang ketentraman dan ketertiban umum.

- d) penyelenggaraan kegiatan bidang ketentraman dan ketertiban umum.

7) Kasi Kessos

- a) Memimpin, mengatur, membina dan mengendalikan kegiatan Seksi Kesejahteraan Sosial;
- b) Menyiapkan dan menyusun program kerja dan rencana kegiatan Seksi Kesejahteraan Sosial sesuai dengan kebijakan dan program kerja Kelurahan;
- c) Menyiapkan bahan konsep naskah dinas sesuai dengan bidang tugas atau petunjuk Lurah;
- d) Melaksanakan koordinasi teknis dengan pejabat dan atau satuan kerja lainnya di dalam maupun di luar lingkungan Kelurahan tentang pelayanan jasa publik mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan sosial;
- e) Memberikan petunjuk kerja kepada bawahan serta memeriksa hasil pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- f) Memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan jasa pelayanan publik yang berkaitan dengan kesejahteraan sosial;
- g) Menyusun jadwal kegiatan di bidang kesejahteraan sosial meliputi;
 - a. Pemberian penyuluhan menuju keluarga sehat sejahtera, dan

- b. Mengadakan kursus-kursus ketrampilan di bawah koordinasi Kecamatan.
- h) Memberikan pelayanan umum masyarakat di bidang sosial dan administrasi meliputi;
 - a. Pembuatan surat keterangan tidak mampu untuk ditandatangani Lurah.
 - b. Pembuatan rekomendasi pendirian yayasan, sarana pendidikan, dll.
 - c. Mengisi buku-buku tokoh masyarakat.
 - d. Mengisi buku jumlah orang jompo, tuna wisma, tuna susila, tuna karya, dll.
 - e. Mengisi buku kegiatan PKK.
 - f. Mengisi buku rekomendasi izin pencatatan nikah di Catatan Sipil.

8) Kepegawaian

- a) Pelaksanaan urusan rumah tangga dan perlengkapan Kecamatan.
- b) Pengelolaan kearsipan kecamatan.
- c) Penyusunan bahan pembinaan disiplin dan peningkatan kesejahteraan pegawai.
- d) Penyelenggaraan urusan umum dan pengelolaan administrasi kepegawaian.

9) Perlengkapan

- a. Penyiapan bahan penyusunan program dan kegiatan serta pengelolaan administrasi keuangan.
- b. Penyiapan bahan koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan penyusunan program dan kegiatan serta pengelolaan administrasi keuangan.
- c. Penyelenggaraan penyusunan program dan kegiatan serta pengelolaan administrasi keuangan.

2. Gambaran Umum Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	31	62%
2	Perempuan	19	38%
3	Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebesar 62% dan perempuan 38%. Artinya bahwa didalam kantor camat Cambai pegawai yang paling utama dibutuhkan yaitu

pegawai laki-laki dengan jumlah 31 orang pegawai, hal ini dikarenakan banyaknya bagian-bagian di kecamatan Cambai yang di kepalai oleh seorang laki-laki karena laki-laki lebih tegas dalam pengambilan keputusan dan lebih tegas dalam memberikan perintah kepada staf-stafnya

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Tamat SMA	26	52%
2	Tamat Perguruan Tinggi	24	48%
3	Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai lulusan SMA sebesar 52% sedangkan pegawai yang lulusan perguruan tinggi sebesar 48%. Dari data diatas pegawai lebih banyak tamatan SMA hal ini dikarenakan di kantor kecamatan Cambai sudah cukup di isi oleh pegawai dengan tamatan SMA karena pekerjaan tidak terlalu berat dan tidak harus tamatan perguruan tinggi.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang status pegawai sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Status pegawai

No.	Status Pegawai	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	PNS	29	58%
2	Honor Tetap	21	42%
3	Honor Kontrak	00	0,00%
4	Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa status kerja responden sebagai PNS sebesar 58% sedangkan status pegawai honor tetap sebesar 42% dan status pegawai honor kontrak sebesar 0,00%. Dari data diatas banyak pegawai yang sudah PNS hal ini dikarenakan PNS yang bekerja di kecamatan Cambai tanya hanya tamatan perguruan tinggi akan tetapi ada beberapa PNS yang tamatan SMA hal ini dikarenakan tahun-tahun yang lalu adanya pengangkatan pegawai untuk menjadi PNS bagi pegawai yang sangat sudah lama bekerja di kecamatan tersebut dan tahun-tahun yang lalu banyak dari pegawai

kecamatan Cambai yang mengikuti tes PNS dari jalur SMA dan ada beberapa yang diterima menjadi PNS.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang masa jabatan sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

No.	Masa Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	<1 Tahun	10	20%
2	1-3 Tahun	15	30%
3	3-6 Tahun	16	32%
4	>6 Tahun	9	18%
5	Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masa jabatan responden kisaran <1 tahun sebesar 20%, masa jabatan responden 1-3 tahun sebesar 30%, masa jabatan responden 3-6 tahun sebesar 32% dan masa jabatan responden >6 tahun sebesar 18%, di kecamatan Cambai masa jabatan 3-6 tahun paling banyak jumlah pegawainya hal ini dikarenakan pada masa jabatan 3-6 tahun pegawai masih nyaman

bekerja sehingga pada masa tersebut sedikit dan bahkan tidak ada pegawai yang resign dari pekerjaannya.

3. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan adalah suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui *human relations* dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu *investigative*, *repressif* dan *naratif*.

1) Indikator Investigatif

Berikut tanggapan responden tentang variabel gaya kepemimpinan indikator investigatif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10

Kurang berkembangnya kreativitas maupun inisiatif pegawai tidak terlepas dari adanya rasa penuh kecurigaan dari pimpinan Kecamatan Cambai Kota Prabumulih

		Frequency	Percent
Valid	Netral	8	16.0
	Setuju	39	78.0
	Sangat Setuju	3	6.0
	Total	50	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21
Berdasarkan tabel IV.10 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak

setuju sebesar 00,0% menjawab netral sebesar 16,0% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 78,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 6,0%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang responden diikuti dengan jawaban netral dan sangat setuju masing-masing 8 orang dan 3 orang responden, artinya dari 50 responden lebih dari 50% menjawab setuju sebuah pernyataan yang menyatakan bahwa kurang berkembangnya kreativitas maupun inisiatif pegawai Kecamatan Cambai tidak terlepas dari adanya rasa penuh kecurigaan dari pimpinan Kecamatan Cambai kota Prabumulih, artinya bahwa dengan adanya langkah investigatif maka akan menimbulkan rasa penuh kecurigaan dari pimpinan terhadap seluruh pegawainya dan hal ini akan berdampak kurang berkembangnya kreativitas maupun inisiatif dari pegawai itu sendiri. Oleh karena itu hendaklah pimpinan kantor Camat Cambai Kota Prabumulih dalam menggali atau membangkitkan kreativitas maupun inisiatif dari pegawainya hendaklah mempercayai pendelegasian tugas atau wewenang sepenuhnya kepada pegawai tanpa ada rasa kecurigaan sedikitpun sehingga pegawai akan dapat mengembangkan kreativitas dan inisiatif mereka.

2) Indikator Refresif

Berikut tanggapan responden tentang variabel gaya kepemimpinan indikator refresif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
Adanya ancaman atau tekanan dari pimpinan kantor Kecamatan Cambai membuat pegawai merasa ketakutan dalam bekerja

	Frequency	Percent
Valid		
Netral	8	16.0
Setuju	38	76.0
Sangat Setuju	4	8.0
Total	50	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.11 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 00,0% menjawab netral sebesar 16,0% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 76,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 8,0%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang responden, dan di ikuti dengan jawaban netral sebanyak 8 orang responden, artinya dari 50 responden lebih dari 50% menjawab setuju sebuah pernyataan yang menyatakan bahwa adanya ancaman atau tekanan dari pimpinan kantor camat Cambai membuat pegawai merasa ketakutan dalam bekerja, gaya refresif merupakan

gaya kepemimpinan yang didasari oleh ancaman-ancaman atau tekanan kepada pegawainya sehingga membuat pegawai merasa ketakutan dalam bekerja tanpa adanya kesalahan. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor camat Cambai kota Prabumulih hendaklah pimpinan memberikan dorongan yang positif kepada pegawainya tanpa adanya tekanan atau ancaman kepada pegawai karena hal tersebut jauh lebih efektif meningkatkan kinerja pegawai daripada cara refresif yang dilakukan oleh pimpinan selama ini.

3) Indikator Naratif

Berikut tanggapan responden tentang variabel gaya kepemimpinan indikator naratif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.12
Pimpinan banyak berbicara namun tidak sesuai dengan apa yang ia kerjakan.

		Frequency	Percent
Valid	Netral	9	18.0
	Setuju	36	72.0
	Sangat Setuju	5	10.0
	Total	50	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.12 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 00,0% menjawab netral sebesar 18,0% sedangkan

yang menjawab setuju sebesar 72,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 10,0%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 36 orang responden dan di ikuti dengan jawaban netral serta sangat setuju masing-masing sebanyak 9 orang dan 5 orang responden, artinya dari 50 responden pegawai kantor camat Cambai lebih dari 50% menjawab setuju sebuah pernyataan yang menyatakan bahwa perilaku pimpinan yang lebih banyak berbicara namun tidak sesuai dengan apa yang ia kerjakan. Gaya naratif yang dilakukan oleh pimpinan kantor camat Cambai kota Prabumulih yang selama ini diterapkan sangat berdampak terhadap kemunduran dari tujuan organisasi dan pegawai. hal ini dikarenakan pimpinan hanya mampu berbicara atau memarahi pegawai namun pimpinan tersebut tidak mencontohkan apa yang ia instruksikan kepada seluruh pegawainya. Oleh karena itu apabila pimpinan menginginkan tercapainya tujuan organisasi dengan baik maka hendaklah pimpinan harus dapat mencontohkan dengan baik apa yang ia instruksikan kepada seluruh pegawainya.

b. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu sanksi hukuman, teladan pimpinan dan waskat.

1) Indikator Sanksi Hukuman

Berikut tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja indikator sanksi hukuman dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.13

Sikap dan perilaku indisipliner pegawai terbentuk karena kurang adanya sanksi hukuman yang berat dari pimpinan Kecamatan Cambai.

	Frequency	Percent
Netral	10	20.0
Valid Setuju	39	78.0
Sangat Setuju	1	2.0
Total	50	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.13 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 00,0% menjawab netral sebesar 20,0% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 78,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 2,0%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang responden dan di ikuti dengan jawaban netral sebanyak 10 orang responden artinya dari 50 responden rata-rata menjawab setuju suatu pernyataan bahwa sikap dan perilaku indisipliner pegawai terbentuk karena kurang adanya sanksi hukuman yang berat dari pimpinan, sanksi hukuman merupakan salah satu cara paling efektif dalam mendisiplinkan pegawai, semakin berat sanksi hukuman yang

diberikan kepada pegawai maka semakin takut pegawai untuk melanggar aturan yang ada pada organisasi tersebut. Oleh karena itu dalam rangka mendisiplinkan pegawainya hendaklah pimpinan kantor Camat Cambai Kota Prabumulih membuat sebuah sanksi hukuman yang memberatkan pegawainya untuk melanggar aturan organisasi.

2) Indikator Teladan Pimpinan

Berikut tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja indikator teladan pimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.14
Pimpinan Kecamatan Cambai kurang memberikan teladan yang baik bagi para pegawainya

	Frequency	Percent
Netral	6	12.0
Setuju	39	78.0
Sangat Setuju	5	10.0
Total	50	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.14 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 00,0% menjawab netral sebesar 12,0% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 78,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 10,0%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu

sebanyak 39 orang responden, dan di ikuti dengan jawaban netral sebanyak 6 orang responden, artinya dari 50 orang responden lebih dari 50% responden menyatakan setuju sebuah pernyataan yang menyatakan bahwa pimpinan Kecamatan Cambai kurang memberikan teladan yang baik bagi para pegawainya. Teladan pimpinan adalah acuan bagi pegawai untuk bertindak apabila pimpinan selalu memperlihatkan keteladanan yang baik maka dapat dipastikan pegawai juga akan memperlihatkan keteladanan yang baik juga. Oleh karena itu dalam menegakkan kedisiplinan para pegawai hendaklah pimpinan kantor Camat Cambai meneladani pegawainya dengan teladan yang baik.

3) Indikator Waskat

Berikut tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja indikator waskat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.15

Tidak adanya pengawasan melekat oleh pimpinan kantor Kecamatan Cambai terhadap pegawai-pegawainya.

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	1	2.0
Netral	11	22.0
Valid Setuju	34	68.0
Sangat Setuju	4	8.0
Total	50	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.15 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 2,0% menjawab netral sebesar 22,0% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 68,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 8,0%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 34 orang responden dan di ikuti dengan jawaban netral sebanyak 11 orang responden, artinya dari 50 responden pegawai kantor camat Cambai lebih dari 50% menyatakan setuju sebuah pernyataan bahwa tidak adanya pengawasan melekat oleh pimpinan kantor Kecamatan Cambai terhadap pegawai-pegawainya. Padahal dengan adanya pengawasan melekat oleh pimpinan merupakan langkah yang efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahnya.

c. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu efektif, efisien dan ketepatan waktu.

1) Indikator Efektif

Berikut tanggapan responden tentang variabel kinerja pegawai indikator efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.16
Pegawai Kecamatan Cambai masih kurang mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, benar dan sesuai standar.

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	1	2.0
Netral	5	10.0
Valid Setuju	38	76.0
Sangat Setuju	6	12.0
Total	50	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.16 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 2,0% menjawab netral sebesar 10,0% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 76,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 12,0%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang responden dan di ikuti dengan jawaban netral sebanyak 5 orang responden artinya bahwa penyebab kurang efektifnya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai kantor camat Cambai salah satu penyebabnya adalah kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinannya oleh karena itu hendaknya pimpinan kantor camat Cambai dapat memaksimalkan lagi pengawasan bagi para pegawainya.

2) Indikator Efisien

Berikut tanggapan responden tentang variabel kinerja pegawai indikator efisien dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.17
Pegawai Kecamatan Cambai masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan biaya serendah mungkin.

	Frequency	Percent
Netral	7	14.0
Setuju	38	76.0
Sangat Setuju	5	10.0
Total	50	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.17 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 00,0% menjawab netral sebesar 14,0% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 76,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 10,0%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang responden dan di ikuti dengan jawaban netral sebanyak 7 orang responden, artinya dari 50 responden pegawai kantor Kecamatan Cambai menyadari bahwa rendahnya efisiensi ketika bekerja tidak terlepas dari buruknya kinerja pegawai itu sendiri. Oleh karena itu dalam meningkatkan efisiensi kerja hendaknya pimpinan kantor Camat Cambai juga meningkatkan kinerja pegawainya.

3) Indikator Ketepatan Waktu

Berikut tanggapan responden tentang variabel kinerja pegawai indikator ketepatan waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.18
Pegawai Kecamatan Cambai sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

	Frequency	Percent
Valid Netral	7	14.0
Setuju	40	80.0
Sangat Setuju	3	6.0
Total	50	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.18 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 00,0% menjawab netral sebesar 14,0% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 80,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 6,0%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang responden dan di ikuti dengan jawaban netral sebanyak 7 orang responden, artinya dari 50 responden kantor camat Cambai menyatakan setuju bahwa pegawai Kecamatan Cambai sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.. Oleh karena itu untuk mengantisipasi akan hal tersebut hendaknya pimpinan kantor Camat Cambai dapat lebih serius dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ketepatan waktu.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.19
Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.881	.494	
	Gaya Kepemimpinan	.391	.143	.397
	Disiplin Kerja	.354	.139	.376

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 20.00

Dari hasil perhitungan tabel IV.19 melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituisikan sebagai berikut:

$$Y=1,881+0,391X_1+0,354X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas koefisien regresi (X_1) gaya kepemimpinan dan (X_2) disiplin kerja bernilai positif, ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja artinya apabila gaya kepemimpinan dan disiplin kerja meningkat maka kinerja akan meningkat dan apabila gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menurun maka kinerja akan menurun.

4. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.20 berikut ini:

Tabel IV.20
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.774	2	1.387	9.175	.001 ^b
	Residual	7.974	47	.170		
	Total	10.749	49			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

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

Berdasarkan tabel IV.20 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 9.175 lebih besar dari F_{tabel} (3.20), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,001 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 pegawai.

5. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap

variabel kinerja pegawai. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.21 berikut ini:

Tabel IV.21
Hasil Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.881	.494		3.806	.000	
1	Gaya Kepemimpinan	.391	.143	.397	4.333	.009
	Disiplin Kerja	.354	.139	.376	2.545	.004

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterprestasikan bahwa:

- a. Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 4,333 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 maka t_{hitung} ($4,333$) $>$ t_{tabel} ($2,011$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2,545, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011, maka t_{hitung} ($2,545$) $>$ t_{tabel}

(2,011). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,004 ($0,004 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

6. Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

Tabel IV. 22
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.508 ^a	.258	.227

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan memulai program SPSS dapat diinterpretasikan bahwa : Angka R Square (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar 0,258 memberikan makna bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja hanya mampu

menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 25,8%. Sedangkan sisanya 74,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain misalnya seperti variabel kompensasi, motivasi, budaya organisasi, pengembangan, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

7. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel IV.22

Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Nama	Nama	Nama	Nama
		Suhendra (2014)	Adi Sucipto (2015)	Kristian Pratama (2014)	Jimy Patrick (2017)
1	Rumusan Masalah	Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Palembang	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Distribusi Indonesia SO Singaraja.	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. PLN (persero) wilayah sulutenggo manado	Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.
2	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
3	Variabel	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja
4	Data yang digunakan	Primer	Primer	Primer	Primer
5	Tehnik pengumpulan data	Kuesioner	Kuesioner	Kuesioner	Kuesioner
6	Tehnik analisis	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda
7	Hasil penelitian	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Palembang	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Distribusi Indonesia SO Singaraja.	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. PLN (persero) wilayah sulutenggo manado	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

Sumber: Ade Hendra Suharta (2014), Rahmad Restu Udayanto (2015), Christian kantiandagho (2014), Jimy Patrick (2017)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Pengujian secara simultan pada selang kepercayaan atau dengan kepercayaan sebesar 95% menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih

Sedangkan pengujian secara parsial dengan selang kepercayaan 95% terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih dan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai $R^2 = 0,258\%$. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja pegawai 25,8% sedangkan sisanya 74,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Seperti variabel kompensasi, motivasi, budaya organisasi, pengembangan, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada kantor Kecamatan Cambai kota Prabumulih yaitu harus memperhatikan dan memperbaiki lagi gaya kepemimpinan yang ada melalui investigatif, refresif dan naratif agar pegawai dapat bekerja sesuai yang ingin di arahkan oleh pimpinan Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

Selain itu kantor kecamat Cambai Kota Prabumulih juga harus meningkatkan disiplin kerja pegawai terutama melalui sanksi hukuman, teladan pimpinan dan waskat supaya pegawai bersedia mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan, sehingga kinerja pegawai juga meningkat.

Daftar Pustaka

- Hasan, M. Iqbal. (2014). *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (statistik deskriptif)*. Edisi kedua. Jakarta: PT. Bumi Asara.
- Hasan, M. Iqbal (2011). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pratama, Kristian. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*. (online). Vol 2.(<file:///kuliahpelelitian/5919-11520-1-SM.pdf>.)
- Priyatno, Duwi (2010), *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom
- Sucipto, Adi. (2015). Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca-Cola Distribusi Indonesia SO Singaraja. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. (online). Vol 3 (20tugas%200penelitian/pdf%202.pdf,)
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Suhendra (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang*. Skripsi tidak diterbitkan. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sujarweni, wiratna. (2015). *Metedologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

BIODATA PENULIS



Nama : Jimy Patrick
NIM : 21-2013-026
JenisKelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Cambai, 17 Maret 1996
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
AlamatLengkap : Jl. Jend sudirman RT 01 RW 03 No.18 Kelurahan
Cambai Kecamatan Cambai Kota Prabumulih
Nama Ayah : Darmawan
NamaIbu : Lilis Suryani
No.telp/HP : 081278555599
E-mail : jimypatrick17@gmail.com

Riwayat Pendidikan:

No.	Sekolah	Tahun Ajaran
1	SD Negeri 73 Prabumulih	2001-2007
2	SMP Negeri 10 Prabumulih	2007-2010
3	SMA Negeri 06 prabumulih	2010-2013
4	Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis	2013-2017

Lampiran 2

Jadwal Penelitian

Keterangan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Survey Pendahuluan	■	■	■																		
Laporan Survei Pendahuluan				■																	
Proposal						■	■	■													
Seminar Proposal										■											
Revisi Seminar										■	■										
Pengambilan Data										■	■	■									
Pengolahan Data analisis										■	■	■	■								
Hasil penelitian														■	■	■	■	■	■		
Penggandaan Penelitian																	■	■	■		
Ujian Komprehensif																		■	■	■	
Perbaikan Skripsi																		■	■	■	

Sumber: gagasan penulis, 2017.

Lampiran 3

DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN

Kepada Responden yang terpilih

Assalamualaikum Wr.Wb

Ditengah keterbatasan waktu Bapak/Ibu atau Saudara/i, mohon kiranya Bapak/Ibu atau Saudara/i menyempatkan diri untuk mengisi kuesioner ini. Ketersediaan Bapak/Ibu atau Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini akan sangat membantu saya dalam menyusun skripsi untuk menyelesaikan program S1 Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Atas perhatian Bapak/Ibu atau Saudara/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

Nama Peneliti : Jimy Patrick
Nim : 212013026

Karakteristik Responden:

1. Nomor Responden:
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Lama Bekerja : <1 Tahun 1-3 Tahun
 3-6 Tahun >6 Tahun
4. Pendidikan : Tamat SMA
 Tamat Perguruan Tinggi
5. Status pegawai : PNS Honor Tetap Honor kontrak

Petunjuk:

Berilah tanda \surd pada daftar pertanyaan yang anda anggap benar.

Keterangan:

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

Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kurang berkembangnya kreativitas maupun inisiatif pegawai tidak terlepas dari adanya rasa penuh kecurigaan dari pimpinan Kecamatan Cambai Kota Prabumulih					
2.	Adanya ancaman atau tekanan dari pimpinan kantor Kecamatan Cambai membuat pegawai merasa ketakutan dalam bekerja.					
3.	Pimpinan banyak berbicara namun tidak sesuai dengan apa yang ia kerjakan.					

Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Sikap dan perilaku indiscipliner pegawai terbentuk karena kurang adanya sanksi hukuman yang berat dari pimpinan Kecamatan Cambai.					
2.	Pimpinan Kecamatan Cambai kurang memberikan teladan yang baik bagi para pegawainya.					
3.	Tidak adanya pengawasan melekat oleh pimpinan kantor Kecamatan Cambai terhadap pegawai-pegawainya					

Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai Kecamatan Cambai masih kurang mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, benar dan sesuai standar.					
2.	Pegawai Kecamatan Cambai masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan biaya serendah mungkin.					
3.	Pegawai Kecamatan Cambai sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					

LAMPIRAN 4

Uji Validitas

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	7.8400	.709	.587	.347	.539
X1.2	7.8200	.722	.506	.279	.633
X1.3	7.8200	.681	.481	.242	.671

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	7.8000	.898	.601	.431	.711
X2.2	7.6400	.888	.532	.320	.770
X2.3	7.8000	.571	.734	.549	.546

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	7.8800	.598	.472	.225	.525
Y.2	7.9000	.704	.434	.189	.570
Y.3	7.9400	.751	.464	.216	.539

LAMPIRAN 5

Uji Reliabilitas

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.705	.709	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.9000	.46291	50
X1.2	3.9200	.48823	50
X1.3	3.9200	.52838	50

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.772	.774	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.8200	.43753	50
X2.2	3.9800	.47337	50
X2.3	3.8200	.59556	50

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.663	.667	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3.9800	.55291	50
Y.2	3.9600	.49322	50
Y.3	3.9200	.44447	50

LAMPIRAN 6

Frequency Table

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	8	16.0	16.0	16.0
Setuju	39	78.0	78.0	94.0
Sangat Setuju	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	8	16.0	16.0	16.0
Setuju	38	76.0	76.0	92.0
Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	9	18.0	18.0	18.0
Setuju	36	72.0	72.0	90.0
Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Variabel Disiplin Kerja (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	10	20.0	20.0	20.0
Valid Setuju	39	78.0	78.0	98.0
Valid Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	12.0	12.0	12.0
Valid Setuju	39	78.0	78.0	90.0
Valid Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Valid Netral	11	22.0	22.0	24.0
Valid Setuju	34	68.0	68.0	92.0
Valid Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Netral	5	10.0	10.0	12.0
Valid Setuju	38	76.0	76.0	88.0
Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	7	14.0	14.0	14.0
Valid Setuju	38	76.0	76.0	90.0
Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	7	14.0	14.0	14.0
Valid Setuju	40	80.0	80.0	94.0
Sangat Setuju	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7

Uji F (Uji Bersama-sama)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.774	2	1.387	9.175	.001 ^b
Residual	7.974	47	.170		
Total	10.749	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.881	.494		3.806	.000
Gaya Kepemimpinan	.391	.143	.397	4.333	.009
Disiplin Kerja	.354	.139	.376	2.545	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 8

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.881	.494	
	Gaya Kepemimpinan	.391	.143	.397
	Disiplin Kerja	.354	.139	.376

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.508 ^a	.258	.227

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

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	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	1.76	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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	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
182	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
183	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
184	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
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

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
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

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
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

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

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)
df = 1 - 200

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

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
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

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
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

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

Rekapitulasi Kuesioner Penelitian

No Responden	Gaya Kepemimpinan (X1)			Disiplin Kerja (X2)			Kinerja (Y)			Rata-rata X1	Rata-rata X2	Rata-rata Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X3.3			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4,00	3,67
2	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3,67	3,67	3,33
3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3,33	4,00	3,67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,67	4,00	4,67
5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3,67	4,67	4,67
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2,33	3,00	3,00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4,00	4,00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,67	3,33	3,67
9	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3,00	4,00	3,00
10	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3,33	3,67	3,67
11	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3,00	3,67	3,67
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,67	3,33	3,33
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,33	3,67	4,00
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5,00	5,00
15	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3,67	3,67	3,33
16	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3,67	3,33	4,00
17	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3,67	3,33	3,67
18	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4,00	3,33	3,33
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,33	4,67	3,33
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,67	3,33	4,33
21	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4,00	3,67	3,67
22	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3,67	4,00	4,67
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,67	3,33	3,67
24	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3,67	4,33	4,67
25	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3,67	4,00	4,33

Rekapitulasi Kuesioner Penelitian

26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,33	3,33	3,33
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,67	3,67	3,67
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3,33	3,67
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3,33	3,00	3,67
30	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3,33	4,00	4,00
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,67	3,00	3,67
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,00	3,00	3,67
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,67	3,67	4,00
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,00	3,33	4,00
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,67	3,00	3,00
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,67	4,00	4,00
37	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4,00	4,00	4,00
38	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3,33	3,33	4,00
39	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4,67	3,67	4,67
40	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3,00	3,00	4,00
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,67	3,67	4,00
42	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3,00	3,33	4,00
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,33	3,00	3,67
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2,67	3,00	3,33
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,33	3,00	4,00
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,33	3,00	3,67
47	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3,33	3,00	4,00
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,00	3,00	3,00
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4,00	4,00
50	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3,00	3,00	4,00



**PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
KECAMATAN CAMBAL**

Jln. Jend. Sudirman No. 01 KM. 10 Kelurahan Cambai Kecamatan Cambai
Kota Prabumulih

Prabumulih, 20 Januari 2017

Nomor : 420/023/KC/XII/2017
Sifat : Biasa
Lamp : -
Perihal : Selesai Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Palembang
di -
Palembang

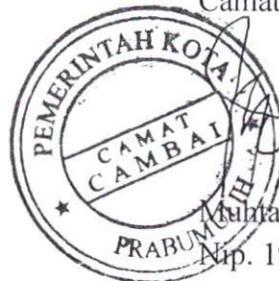
Sehubungan dengan selesainya melakukan penelitian dan mengumpulkan data-data pada Kecamatan Cambai Kota Prabumulih untuk penyusunan skripsi, maka dengan surat ini saya selaku Camat Cambai Kota Prabumulih memberitahukan bahwa mahasiswa dibawah ini:

Nama : Jimmy Fatrick
NIM : 21 2013 026
Program Studi : Manajemen SDM

Telah selesai melakukan penelitian dan mengumpulkan data-data di instansi Kecamatan Cambai Kota Prabumulih, data-data atau informasi yang telah di dapat pada kantor Kecamatan Cambai hanya untuk penyusunan skripsi yang bersangkutan saja dan tidak untuk dipublikasikan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Camat Cambai



Muztar Edi S.Sos, M.Si
Nip. 19670610 198901 1 003



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

MAHASISWA : Jimy Fatrick	PEMBIMBING
NO. NIM : 212013026	KETUA : Omar Hendro, S.E., M.Si., DR
PROGRAM STUDI : Manajemen SDM	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN CAMBAI KOTA PRABUMULIH	

TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
		KETUA	ANGGOTA	
3/1/2019	I - III			perbaiki
4/1/2019	IV - VII			Disiplin I - V
5/1/2019	IV - V			ke judul but : dari; jabotrol, cover
9/1/2019	Abstract - Kesimpulan			
12/1/19	IV - V			
16/1/19	Daftar Pustaka			
01/2	Skripsi			
6/2	Skripsi H. H.			ke cover

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

Dikeluarkan di : Palembang
 Pada tanggal : / /
 a.n. Dekan
 Program Studi :

 Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

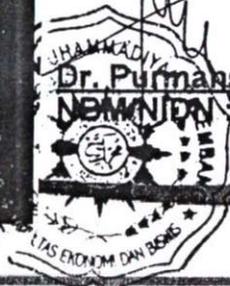
NAMA : JIMY FATRICK
NIM : 212013026
PROGRAM STUDI : Manajemen

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

Palembang, Senin, 08 Agustus, 2016
an. Dekan

Wakil Dekan IV

Dr. Purmansyah Ariadi, M.Hum
NPM/IDN 731454/0215126902





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



LABORATORIUM KOMPUTER

SERTIFIKAT

Nomor : 248/PAK / LAB.. FE UMP /VIII/ 2015

Diberikan Kepada :

N a m a : JIMY FATRICK

N i m : 212013026

Tempat Lahir : CAMBAI

Tanggal Lahir : 17 MARET 1996

Nilai :

85	A	SANGAT MEMUASKAN
----	---	------------------

Peserta Pelatihan APLIKASI KOMPUTER DALAM BISNIS yang dilaksanakan dari bulan Maret 2015 sampai dengan bulan Juni 2015 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.



Palembang Agustus 2015

Dekan



Fauzi Ridwan, SE., MM



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

LABORATORIUM KOMPUTER



SERTIFIKAT

Nomor : 289/PAK / LAB.. FE UMP /II/ 2015

Diberikan Kepada :

N a m a : JIMY FATRICK

N i m : 212013026

Tempat Lahir : CAMBAI

Tanggal Lahir : 17 MARET 1996

Nilai :

85	A	SANGAT MEMUASKAN
----	---	------------------

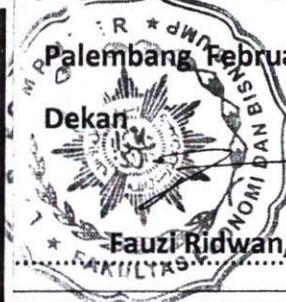
Peserta Pelatihan Komputer Windows, Microsoft Word dan Microsoft Excel yang dilaksanakan dari bulan September 2014 sampai dengan bulan Desember 2014 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

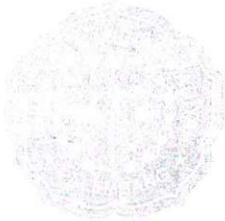


Palembang, Februari 2015

Dekan

Fauzi Ridwan, SE., MM





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

P I A S A M

No. 118/H-4/LPKKN/UMP/XI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : JIMY FATRICK
Nomor Pokok Mahasiswa : 212013026
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir : CAMBAI, 17-03-1996

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : GANDUS (A)
Kecamatan : GANDUS
Kota/Kabupaten : PALEMBANG
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016

Rektor,



Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.

REK. NBM/NIDN. 743462/0230106301



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA**

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

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

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Jimy Patrick
Place/Date of Birth : Cambai, March 17th 1996
Test Times Taken : +3
Test Date : March, 04th 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 37
Structure Grammar : 39
Reading Comprehension : 44
OVERALL SCORE : 400

Palembang, March, 06th 2017

Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A

No. 546/TEA FE/LB/UMP/III/2017

NBM/NIDN. 1164932/0210098402



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

INSTITUT PERTERBUKURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred / T/1 / 2014 (B)
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred / T/1 / 2014 (B)
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred / S/XII/ 2015 (B)
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred / S-III/ 1 / 2015 (B)

Website : febumplg@um-palembang.ac.id Email : febumplg@um-palembang.ac.id
Alamat : Jalan Jenderal A Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)515018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Senin, 20 Februari 2017
Waktu : 13.00-17.00
Nama : JIMY FATRICK
NIM : 21-2013-026
Jurusan : Manajemen
Bidang Skripsi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CAMBAI KOTA PRABUMULIH**

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDAH.

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si	Pembimbing	28/2 2017	
2	Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si	Ketua Penguji	27/2 2017	
3	Zuhriyah, S.E., M.Si	Penguji I	24-02-2017	
4	Juairiah, S.E., M.Si	Penguji II	27/3-2017	

Palembang, Februari 2017

Mengetahui
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si)
NIDN : 0216057001

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih

Jimmy fatrick

Universitas Muhammadiyah Palembang

Jimmyfatrick17@gmail.com

ABSTRAK

Jimmy Fatrick/21 2013 026/2016/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Jalan Jendral Sudirman No. 01 KM. 10 Kelurahan Cambai Kecamatan Cambai Kota Prabumulih kode pos 31141. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang, dengan teknik analisis Sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=1,881+0,391X_1+0,354X_2$, untuk uji F didapat $F_{hitung} (9,175) > F_{tabel} (3,20)$, artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Cambai Kota Prabumulih, untuk uji t Variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung} (4,333) > t_{tabel} (2,011)$, artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji t variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} (2,545) > t_{tabel} (2,011)$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Jimmy Fatrick / 21 2013 026/2016 / Influence of Leadership Style and Work Discipline Against Employee Performance Cambai District Office Prabumulih

Formulations of the problem in this research is there any influence leadership style and discipline to employee performance Cambai Prabumulih District Office. This research was associative. The location of this study addressed at Jalan Sudirman No. 01 KM. 10 Village Cambai District of Cambai Prabumulih zip code 31141. The sample in this study as many as 50 people, with saturated Sampling analysis techniques. The data used are primary data. Data were collected through questionnaires. Analysis of the data used is the qualitative and quantitative analysis. Techniques using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial).

Results of the testing that has been done from this study indicate that the multiple linear regression calculation results obtained $Y = 1.881 + 0,391X1 + 0,354X2$, for the F test obtained $F_{hitung} (9.175) > F_{table} (3.20)$, meaning that there is influence leadership style and discipline work on employee performance SDOs Cambai Prabumulih, for the t test of leadership style variable (X1) obtained $t (4.333) > t_{table} (2.011)$, meaning that the leadership style partially influence on employee performance. T test variable work discipline (X2) obtained $t (2.545) > t_{table} (2.011)$, meaning that the work discipline partially influence on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Suatu sistem operasi perusahaan potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang handal di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Suatu organisasi atau perusahaan kinerja pegawai/karyawan sangat penting karena majunya perusahaan atau organisasi bisa dilihat dari tingkat kinerja pegawai/karyawan di organisasi atau perusahaan tersebut karena kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan/pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Suatu organisasi atau perusahaan kepemimpinan yang baik sangat diperlukan karena demi tercapainya tujuan perusahaan, seorang pemimpin harus mempengaruhi dan membina bawahannya dengan baik karena kepemimpinan merupakan suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui human

relations dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, sikap bertanggung jawab yang tulus, pengetahuan, keberanian, bertindak sesuai dengan keyakinan, kepercayaan pada diri sendiri, kepercayaan pada orang lain, dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain untuk membangun organisasi walaupun kepemimpinan sering disamakan dengan manajemen, kedua konsep tersebut berbeda, tetapi kepemimpinan merupakan inti dari manajemen.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja karena kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal dan kedisiplinan juga merupakan kesadaran, kesediaan karyawan menaati semua peraturan.

Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih bergerak dibidang pelayanan masyarakat yang berdomisili di Kecamatan Cambai. Kantor Kecamatan Cambai memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti melayani warga membuat kartu tanda penduduk, kartu keluarga dan lain-lain.

Kantor Kecamatan Cambai kinerja pegawainya masih belum maksimal dalam bekerja, tidak sesuai target/tidak sesuai dengan yang di janjikan kepada masyarakat misalnya masyarakat/warga kecamatan cambai membuat kartu tanda penduduk dan kartu keluarga yang dimana pegawai kantor tersebut berjanji bisa menyelesaikan pembuatan kartu keluarga dan kartu tanda penduduk tersebut dalam waktu 3 hari setelah 3 hari kedepan ditanyakan warga yang membuat kartu keluarga tersebut

ternyata tidak sesuai dengan yang dijanjikan/pegawai-pegawai tersebut dalam waktu 3 hari belum bisa menyelesaikan pembuatan kartu keluarga dan kartu tanda penduduk tersebut. Di kantor Kecamatan Cambai sering terjadinya kesalahan dalam pembuatan identitas di KTP (kartu tanda penduduk) dan KK (kartu keluarga), misalnya : salah dalam pembuatan nama, tempat tanggal lahir, di KTP maupun KK otomatis kinerja seperti ini tidak efisien karena harus membuat dan memperbaharui ulang lagi KTP maupun KK dan mengeluarkan dana lagi untuk membuat KTP dan KK tersebut.

Pimpinan di kantor Kecamatan Cambai tersebut sering melakukan penelitian kepada bawahannya yang diberikan tugas dalam bekerja tetapi pimpinan di kantor Kecamatan Cambai ini sering menaruh rasa penuh kecurigaan-kecurigaan kepada bawahannya sehingga dengan hal seperti ini bawahan tidak adanya/tidak tergeraknya inisiatif-inisiatif, kreatifitas, untuk melakukan suatu inovasi baru dalam pekerjaan dikarenakan bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja, pimpinan juga sering memberikan tekanan-tekanan kepada bawahan dalam bekerja sehingga bawahan merasa ketakutan lalu berdampak tidak fokusnya pegawai dalam melakukan pekerjaan dan Pimpinan di kantor Kecamatan Cambai sering menyuruh pegawai-pegawainya untuk tidak terlambat dalam masuk bekerja padahal pimpinan tersebut sering juga datang terlambat.

Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih ini pegawai-pegawainya masih kurang disiplin seperti suka datang terlambat seperti masuk jam 08.00 pegawainya banyak datang jam 08.30 bahkan ada pegawai yang datang jam 09.00 wib hal ini terus berlanjut dikarenakan di kantor Kecamatan Cambai kurangnya pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan di kantor tersebut, bahkan di kantor Kecamatan tersebut pimpinannya tidak memberikan contoh yang baik kepada bawahannya seperti pimpinan suka datang terlambat dengan perilaku pimpinan seperti ini tidak mendorong bawahannya untuk membenahi

perilaku mereka yang suka datang terlambat dan pimpinan tidak langsung melakukan pengawasan kepada bawahan yang perilakunya menyimpang seperti bawahan datang terlambat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.**

B. Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

C. Kajian pustaka

a. Penelitian Sebelumnya

Suhendra (2014) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Palembang. Jenis penelitian ini adalah assosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel disiplin (X2), variabel kinerja (Y). Populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Palembang dengan jumlah karyawan 139 orang. Pengambilan sampel pada PT. Semen Baturaja (persero) Palembang sebanyak 92 orang karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh responden melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Berdasarkan persamaan

regresi liniernya $Y=5,100 + 0,549 (X1) + 0,214 (X2)$ artinya ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,549 (X1) dan 0,214 (X2).

Adi Sucipto (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-Cola Distribusi Indonesia SO Singaraja. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Distribusi Indonesia SO Singaraja. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel disiplin kerja (X2), variabel kinerja karyawan (Y). Populasinya adalah seluruh jumlah karyawan pada PT. Coca-Cola Distribusi Indonesia SO Singaraja dengan jumlah 46 karyawan. Sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 46 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan analisis jalur terdapat pengaruh signifikan. Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Besar pengaruh langsung X1 terhadap Y = 0,094, besar pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X2 = 0,147, besar pengaruh total X1 terhadap Y = 0,241, besar pengaruh langsung X2 = 0,697, besar pengaruh total X1 dan X2 terhadap Y = 0,938, besar pengaruh lain X1 dan X2 terhadap Y = 0,062. Jadi besar seluruh pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah 1,000.

Kristian Pratama (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel disiplin kerja (X2), variabel kinerja (Y). Populasinya adalah seluruh

(4) Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.

(5) Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

(6) Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Moeheriono (2012:382) gaya kepemimpinan merupakan suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui *human relations* dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, sikap bertanggung jawab yang tulus, pengetahuan, keberanian, bertindak sesuai dengan keyakinan, kepercayaan pada diri sendiri, kepercayaan pada orang lain, dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain untuk membangun organisasi walaupun kepemimpinan sering disamakan dengan manajemen, kedua konsep tersebut berbeda, tetapi kepemimpinan merupakan inti dari manajemen.

a. Indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Edy Sutrisno (2014:222)

:

- (1) *Persuasif*, yaitu memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- (2) *Refresif*, yaitu kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- (3) *Partisipatif*, yaitu kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
- (4) *Inovatif*, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- (5) *Investigatif*, yaitu pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
- (6) *Inspektif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pimpinan yang senang apabila dihormati.
- (7) *Motivatif*, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
- (8) *Naratif*, yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- (9) *Edukatif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan

kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.

- (10) *Retrogresif*, yaitu pemimpin tidak suka melihat bawahannya maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

3. Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal dan kedisiplinan juga merupakan kesadaran, kesediaan karyawan menaati semua peraturan.

a. Indikator-indikator disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:194) :

- (1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawannya, akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuan maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

- (2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan

bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para bawahanpun akan kurang disiplin.

(3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

(4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semuanya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

(5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

(6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

(7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus

berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

(8) Hubungan kepemimpinan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat dan mewujudkan suasana kerja yang nyaman.

D. Hipotesis

Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan oleh penulis pada kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih dengan alamat Jalan Jendral Sudirman No. 01 KM. 10 Kelurahan Cambai Kecamatan Cambai Kota Prabumulih kode pos 31141. Terdapat tiga variabel, variabel gaya kepemimpinan, variabel disiplin kerja, variabel kinerja. Menggunakan sampel sebanyak 50 pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer data yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan uji F, uji t dan uji determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.881	.494	
Gaya Kepemimpinan	.391	.143	.397
Disiplin Kerja	.354	.139	.376

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 20.00

Dari hasil perhitungan tabel IV.19 melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituiskan sebagai berikut:

$$Y=1,881+0,391X_1+0,354X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas koefisien regresi (X_1) gaya kepemimpinan dan (X_2) disiplin kerja bernilai positif, ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja artinya apabila gaya kepemimpinan dan disiplin kerja meningkat maka kinerja akan meningkat dan apabila gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menurun maka kinerja akan menurun.

2. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.20 berikut ini

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.774	2	1.387	9.175	.001 ^b
Residual	7.974	47	.170		
Total	10.749	49			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

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

Berdasarkan tabel IV.20 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 9.175 lebih besar dari F_{tabel} (3.20), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,001 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 pegawai.

3. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.21 berikut ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.881	.494		3.806	.000
Gaya Kepemimpinan	.391	.143	.397	4.333	.009
Disiplin Kerja	.354	.139	.376	2.545	.004

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterprestasikan bahwa:

- a. Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 4,333 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 maka t_{hitung} (4,333) > t_{tabel} (2,011), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2,545, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011, maka t_{hitung} (2,545) > t_{tabel} (2,011). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,004 (0,004 < 0,05), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

Model		R Square	Adjusted R Square
1	.508 ^a	.258	.227

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

Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan memulai program SPSS dapat diinterprestasikan bahwa : Angka R Square (nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,258 memberikan makna bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan

perubahan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 25,8%. Sedangkan sisanya 74,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain misalnya seperti variabel kompensasi, motivasi, budaya organisasi, pengembangan, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih, artinya gaya kepemimpinan memang diperlukan oleh seorang pemimpin supaya dapat mempengaruhi pegawainya agar dapat bekerja lebih baik lagi serta dengan gaya kepemimpinan yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada di kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Suhendra (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut juga sama oleh Adi Sucipto (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Kristian Pratama (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang sama-sama bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan/pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih, artinya disiplin kerja memang diperlukan oleh seorang pegawai karena semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik di kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Suhendra (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut juga sama oleh Adi Sucipto (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Kristian Pratama (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pengujian secara simultan pada selang kepercayaan atau dengan kepercayaan sebesar 95% menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih

Sedangkan pengujian secara parsial dengan selang kepercayaan 95% terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih dan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai $R^2 = 0,258\%$. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja pegawai 25,8% sedangkan sisanya 74,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Seperti variabel kompensasi, motivasi, budaya organisasi, pengembangan, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada kantor Kecamatan Cambai kota Prabumulih yaitu harus memperhatikan dan memperbaiki lagi gaya kepemimpinan yang ada melalui investigatif, refresif dan naratif agar

pegawai dapat bekerja sesuai yang ingin di arahkan oleh pimpinan Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

Selain itu kantor kecamat Cambai Kota Prabumulih juga harus meningkatkan disiplin kerja pegawai terutama melalui sanksi hukuman, teladan pimpinan dan waskat supaya pegawai bersedia mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan, sehingga kinerja pegawai juga meningkat.

Daftar Pustaka

- Hasan, M. Iqbal. (2014). *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (statistik deskriptif)*. Edisi kedua. Jakarta: PT. Bumi Asara.
- Hasan, M. Iqbal (2011). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pratama, Kristian. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*. (online).Vol 2. (kulihapenelitian/5919-11520-1-SM.pdf, diakses 14 september 2016)
- Priyatno, Duwi (2010), *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom
- Sucipto, Adi. (2015). Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca-Cola Distribusi Indonesia SO Singaraja. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. (online). Vol 3 (20tugas%200penelitian/pdf%202.pdf, diakses 14 september 2016)
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Suhendra (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang*. Skripsi tidak diterbitkan. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sujarweni, wiratna. (2015). *Metedologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.