



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SUKU DINAS
KOPERASI UKM SERTA PERDAGANGAN CABANG UTARA**

SKRIPSI

Erda Naufal Ahmad
1402015229

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SUKU DINAS KOPERASI UKM SERTA PERDAGANGAN CABANG UTARA" merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 16 November 2019



(Erda Naufal Ahmad)

NIM 1402015229

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SUKU DINAS KOPERASI UKM SERTA PERDAGANGAN CABANG UTARA**

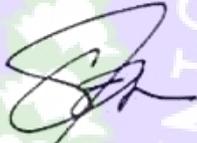
NAMA : **ERDA NAUFAL AHMAD**

NIM : **1402015229**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019/2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Andi Sessu, M.Si	
Pembimbing II	Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SUKU DINAS KOPERASI UKM
SERTA PERDAGANGAN CABANG UTARA**

Yang disusun oleh:
Erda Naufal Ahmad
1402015229

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 09 Desember 2019

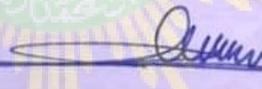
Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota :



(Ummu Salma Al Azizah, SE.I. M.Sc.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Bambang Dwi Hartono, M.Si.)

Anggota :



(Dr. Andi Sessu, M.Si.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. Hamka

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. Hamka



(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)



(Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Erda Naufal Ahmad
NIM : 1402015229
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SUKU DINAS KOPERASI UKM SERTA PERDAGANGAN CABANG UTARA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 16 November 2019
Yang Menyatakan



(Erda Naufal Ahmad)
NIM : 1402015229

ABSTRAKSI

Erda Naufal Ahmad (1402015229)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SUKU DINAS KOPERASI UKM SERTA PERDAGANGAN CABANG UTARA

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai instansi suku dinas koperasi UKM serta perdagangan cabang utara, yang berjumlah 80 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sample jenuh, sehingga diperoleh sampel berjumlah 80 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 3.93 dengan standar deviasi sebesar 0,467. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 3.93 dengan standar deviasi sebesar 0,482.

Variabel Disiplin Kerja (X_2) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 3,91 dengan standar deviasi sebesar 0,474.

Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 0,235 + 0,310 X_1 + 0,631 X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat diinterpretasikan model regresi mempunyai sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Hasil uji statistik t variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) menunjukkan t_{hitung} sebesar $4,126 > 1,991$, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya nilai t_{hitung} variabel yaitu Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan t_{hitung} sebesar $8,259 > 1,991$, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar $212,702 > F_{0,05} (3:12) = 3,09$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diinterpretasikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $0,425$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif sedang dan signifikan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $0,685$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif kuat dan signifikan.

Analisis koefisien korelasi berganda diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) = $0,920$ berarti kedua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat (berada pada interval $0,80 - 1,000$) dan positif terhadap kinerja pegawai.

Nilai *Adjusted R²* sebesar $0,843$ artinya variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai adalah sebesar $84,3\%$ sedangkan sisanya sebesar $15,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Erda Naufal Ahmad (1402015229)

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND DISCIPLINE OF EMPLOYMENT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE SUCCESS OF SME COOPERATIVE SERVICES AND NORTH JAKARTA

Essay, Strata one management study program faculty of economics and business university Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keyword : Leadership style, work discipline, employee performance

This study aims to determine the influence between Leadership Style and Work discipline on Employee Performance.

In this study survey method was used. The variables used are Leadership Style and Discipline of Work as an independent variable and Employee Performance variable as the dependent variable. The population in this study were all employees of the tribal agencies of the SME cooperative as well as the northern branch trade, which numbered 80 people. The sample selection technique is done with saturated samples, so that the sample is 80 people as respondents. Data collection techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. Processing and data analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, classical assumption test, using normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, testing the partial test hypothesis (t test), simultaneous test (F test), analysis of partial correlation coefficients and multiple correlation coefficients.

The results of Descriptive Statistics Analysis, namely Employee Performance variable (Y) found that the average (mean) is 3.93 with a standard deviation of 0.467. The Leadership Style Variable (X1) found that the mean (mean) was 3.93 with a standard deviation of 0.482. Work Discipline Variables (X2) find the average result (mean) is 3.91 with a standard deviation of 0.474.

he results of multiple linear regression models obtained are $\hat{Y} = 0.235 + 0.310 X1 + 0.631 X2$. The classic assumption test results show that the residuals

are normally distributed, there is no multicollinearity, there is no heteroscedasticity, no autocorrelation occurs so that the regression model can be interpreted as having the BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) property.

The results of the statistical test t variable namely Leadership Style (X1) shows t count of $4.126 > 1.991$, the significance level of $0.000 < 0.05$, the Leadership Style partially has a significant positive effect on employee performance. Furthermore, the t -count variable, namely Work Discipline (X2) shows t count of $8.259 > 1.991$, the significance level of $0.000 < 0.05$ so that Work Discipline partially has a significant positive effect on employee performance. The results of the F test show F count of $212.702 > F_{0.05}(3:12) = 3.09$ with a significance level of $0,000 < 0.05$, so it can be interpreted that the Leadership Style and Work Discipline simultaneously or jointly have a significant effect on performance employee.

Partial correlation coefficient Leadership Style variable (X1) and employee performance variable (Y) of 0.425 with a significance level of $0.002 < 0.05$, it can be said that there is a moderate and significant positive relationship. Partial correlation coefficient of Work Discipline variable (X2) and employee performance variable (Y) of 0.685 with a significance level of $0.000 < 0.05$, it can be said that there is a strong and significant positive relationship.

Analysis of multiple correlation coefficients is known that the multiple correlation coefficient (R) $R = 0.843$ means that the two variables namely Leadership Style and Work Motivation together have a very strong level of relationship (in intervals of $0.80 - 1,000$) and positive for performance employee.

Adjusted R^2 value of 0.843 means that the independent variable of Leadership Style and Work Discipline is able to influence the dependent variable of employee performance by 84.3% while the remaining 15.7% is influenced by other variables not examined in this study.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tecurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih Kepada Bapak Kaharuddin dan Ibu Sulasmi selaku orang tua serta sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Suku Dinas Koperasi UKM serta Perdagangan Cabang Utara”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M HUM. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Dr. Sunarto, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
7. Bapak Dr. Andi Sessu, M.Si selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Bapak Heri Kurniawan selaku Kepala Suku Dinas Cabang Utara dan yang telah membantu memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dalam pengumpulan data skripsi.
10. Teman seperjuangan Prodi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi, dukungan dalam penyusunan skripsi ini dan meramaikan perpustakaan FEB.
11. Kakak-kakak senior yang telah membantu memberikan jurnal, software SPSS serta tempat berdiskusi.
12. Teman-teman penulis dalam satu dosen pembimbing, terima kasih telah memberikan motivasi dan dukungannya
13. Teman-teman mahasiswa lintas jurusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan.
14. Teman Pembimbing dirumah yang terus bersedia membagi waktunya untuk bersedia membantu dalam proses pembuatan skripsi ini.
15. Om Juara yang sudah memberikan saran dan print murah bagi penulis.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak..

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 16 November 2019

Penulis

(Erda Naufal Ahmad)

NIM 1402015229

DAFTAR ISI

HALAMAN

JUDUL.....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR TABEL.....	iv
37. Skor dan Rata-Rata Disiplin Kerja (X2)..... 87.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	5
1.2.1 Identifikasi masalah	5
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	6
1.2.3 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	9
(Lanjutan)	Error! Bookmark not defined.
2.2. Telaah Pustaka.....	21
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	21
2.2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	25

2.2.2 Pengertian Disiplin Kerja.....	26
2.2.3 Macam-macam Disiplin Kerja.....	27
2.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja.....	28
2.2.5 Dimensi Disiplin Kerja.....	31
2.2.6 Indikator Disiplin Kerja.....	33
2.2.3 Pengertian Gaya kepemimpinan.....	34
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	39
2.4 Rumusan Hipotesis.....	41
BAB III.....	42
METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Metode Penelitian.....	42
3.1.1 Variabel Independen.....	44
3.1.2 Variabel Dependen.....	44
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	44
3.3 Populasi dan Sampel Jenuh.....	47
3.3.1 Populasi.....	47
3.3.2 Sampel Jenuh.....	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.4.3 Uji Kualitas Instrumen.....	50
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	52
3.5.1 Teknik Pengolahan.....	52
3.5.2 Analisis Deskriptif.....	52
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.5.4 Analisis Korelasi Regresi Linier Berganda.....	56
BAB IV.....	61
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Gambaran umum Objek Penelitian.....	61
4.1.2 Gambaran Umum Suku Dinas Koperasi UKM serta Perdagangan Cabang Utara.....	61
4.1.2 Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi Suku Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kota Administrasi Jakarta Utara.....	61

4.1.3 Sejarah Kementerian Koperasi dan UKM	65
4.1.4 Visi dan Misi.....	66
4.1.5 Struktur Organisasi Suku Dinas Koperasi, UKM serta Perdagangan Cabang Utara	67
4.1.6 Gambaran Umum Pegawai Suku Dinas Koperasi UKM serta Perdagangan Cabang Utara.....	68
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	71
4.2.1 Uji Kualitas Data	71
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	76
4.2.3 Analisis per Variabel	77
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	104
<i>Descriptive Statistics</i>	104
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	105
4.4 Analisis Regresi Linier berganda	112
4.4.1 Regresi Linier Berganda	112
4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	116
4.5 Uji Hipotesis.....	117
4.5.1 Uji Statistik t.....	117
4.5.2 Uji statistik F.....	119
4.6 Pembahasan Umum.....	120
BAB V.....	122
PENUTUP.....	122
5.1 Kesimpulan.....	122
5.2 Saran-Saran.....	125
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	15
2.	Operasional Variabel.....	41
3.	Bobot Nilai Skala Likert.....	45
4.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden	48
5.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	53
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	65
9.	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	66
10.	Uji Validitas Disiplin Kerja.....	67
11.	Uji Validitas Kinerja Pegawai	68
12.	Hasil Uji Reliabilitas	70
13.	Analisis Statistik Deskriptif.....	71
14.	Komitmen seorang pemimpin harus semata-mata untuk memajukan perusahaan agar jauh lebih baik.....	72
15.	Pimpinan selalu memberi semangat kepada pegawai dalam mengerjakan pekerjaan.....	72
16.	Pemimpin yang sukses ahli dalam membuat keputusan.....	73
17.	Pemimpin bertanggung jawab dan memegang peran penting dalam pekerjaan.....	73
18.	Pimpinan menerima apabila dikritik karena perilakunya oleh Pegawai.....	74
19.	Pimpinan slalu tegas apabila pegawai melakukan kesalahan..	75
20.	Pemimpin yang tegas membuat pegawai menjadi lebih rajin dalam menyelesaikan pekerjaan.....	75

21.	Pemimpin yang mempunyai prinsip secara langsung mempengaruhi motivasi pegawai.....	76
22.	Karakteristik pemimpin yang disiplin harus ditiru oleh para Pegawai.....	77
23.	Pemimpin bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan Pegawai.....	77
24.	Skor dan Rata-Rata Indikator Gaya kepemimpinan (X1).....	78
25.	Pegawai memiliki disiplin yang tinggi agar dapat Meningkatkan kinerjanya di dalam pekerjaan.....	80
26.	Saya selalu mampu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan pimpinan.....	80
27.	Pimpinan menempatkan pegawai dalam bidang kerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya.....	81
28.	Secara rutin pegawai mendapatkan saran dan arahan dari Pimpinan.....	82
29.	Pegawai yang bekerja sesuai target perusahaan dapat dipromosikan untuk mendapat tanggung jawab yang lebih besar.....	82
30.	Saya mendapatkan kesejahteraan yang layak dari perusahaan..	83
31.	Pimpinan menegur setiap pegawai yang melanggar peraturan	84
32.	Pimpinan berani dan tegas dalam bertindak bagi pegawai yang melanggar peraturan.....	84
33.	Pimpinan membimbing pegawai yang berkinerja kurang baik...	85
34.	Hasil kerja pegawai di evaluasi pimpinan.....	85
35.	Pegawai yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membeda-bedakan.....	86
36.	Pegawai yang tidak mentaati peraturan perusahaan akan dikenakan sanksi.....	87
37.	Skor dan Rata-Rata Disiplin Kerja (X2).....	87
38.	Kinerja dinilai berdasarkan profesionalnya sebagai pegawai Perusahaan.....	89

39.	Pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja.....	90
40.	Hasil kinerja saudara terkadang melebihi target yang diberikan oleh instansi.....	90
41.	Pegawai memiliki komitmen dan kemandirian dalam Menyelesaikan.....	91
42.	Penilaian kinerjanya dilihat dari banyaknya tugas yang telah Diselesaikan.....	91
43.	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat Waktu.....	92
44.	Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan biaya yang Efektif.....	93
45.	Fasilitas yang memadai sehingga tidak ada sewa menyewa.....	93
46.	Pengawasan sangat efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai	94
47.	Saya mengeluarkan pendapat dalam kegiatan diskusi.....	94
48.	Skor dan rata-rata kuesioner pegawai.....	95
49.	<i>Descriptive Statistics</i>	97
50.	Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	100
51.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	101
52.	Hasil Uji <i>Lagrange Multipiler</i>	103
53.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	105
54.	Koefisien korelasi parsial gaya kepemimpinan dan kinerja Pegawai.....	106
55.	Koefisien Korelasi Parsial antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.....	107
56.	Koefisien korelasi berganda.....	107
57.	Hasil uji koefisien determinasi.....	108
58.	Hasil Uji statistik t.....	109
59.	Hasil Uji statistik f.....	111

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	36
2.	Struktur Organisasi Suku Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kota Administrasi Jakarta Utara.....	62
3.	Grafik Normal Probability Plot.....	99
4.	Grafik <i>Scatterplot</i>	102

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/34
2.	Data Kuesioner	6/34
3.	Output Data SPSS	11/34
4.	Tabel r (df = 1 -90).....	23/34
5.	Tabel t (df =81-100)	26/34
6.	Tabel f (80-100)	27/34
7.	Tabel Durbin Watson (65-100)	28/34
8.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi	29/34
9.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi	30/34
10.	Surat Tugas.....	31/34
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing I	32/34
12.	Catatan Konsultasi Pembimbing II	33/34
13.	Daftar Riwayat Hidup	34/34

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejak dahulu, organisasi tidak lepas dari faktor sumber daya manusia dimana menjadi kebutuhan mutlak bagi organisasi sebagai elemen yang perannya sangat vital dan sumber daya manusia penting karena merupakan asset yang selalu dibutuhkan dalam setiap aktivitas organisasi dan juga mempunyai andil yang besar dan dapat menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam sebuah perusahaan atau instansi. Menurut Ciptoringnum (2013), sumber daya manusia juga mempunyai peran vital dalam setiap kegiatan perusahaan. Meskipun juga didukung dengan sumber *financial* yang berlebihan serta sarana dan prasarana, tetapi tanpa didukung sumber daya manusia yang mumpuni kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini memperlihatkan bahwasanya hal pokok yang mana harus diperhatikan kebutuhannya adalah sumber daya manusia, sumber daya manusianya lah yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan didalam perusahaan tersebut. Orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, dan kreativitas kepada perusahaan itulah yang dinamakan sumber daya manusia, dengan muncul harapan bahwa suatu saat yang akan datang perusahaan akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terwujudnya kinerja yang baik didalam bidang pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bagian perilaku yang dibutuhkan di dalam organisasi. Menurut Heidjrahman dan Husnan dalam Sinambela (2012:238), disiplin ialah perseorangan atau kelompok yang telah menjamin adanya inisiatif untuk melakukan atau melaksanakan suatu sikap atau tindakan yang dibutuhkan seandainya tidak ada “perintah” dan kepatuhan terhadap “perintah”. Disiplin kerja yaitu bisa dilakukan dengan cara memberikan sanksi atau hukuman dan teguran supaya dapat menimbulkan efek jera bagi pegawai dan agar tidak mengulangi kesalahannya lagi dan dapat bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya (Iswara, 2013:25). Maka oleh karena itu disiplin kerja pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting didalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Hasibun (2015), kedisiplinan ialah kunci suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi tersebut didalam menggapai tujuan dan visi misinya. Disiplin merupakan hal penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena semakin tinggi pencapaian kerja yang dapat dicapainya merupakan pengaruh dari semakin baiknya kedisiplinan para pegawainya. Dan sebaliknya, tanpa ditunjang kedisiplinan yang baik, sulit untuk organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang baik. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan atau organisasi karena akan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Terdapat juga hal-hal negatif yang menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan para pegawai untuk mencapai kinerja yang maksimal, kurangnya disiplin waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan dan tugas sehingga kurangnya mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungan

sekitarnya, teman sekerja yang semangatnya juga telah menurun dan tidak adanya yang bisa dijadikan landasan dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin penting untuk menjadi juru kunci dalam membangun semangat pekerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa hal yang membuat menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam membangun kedisiplinan sebuah perusahaan atau organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan tidak hanya diartikan untuk memengaruhi seseorang dalam mencapai tujuan namun juga merupakan suatu proses dalam usaha perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari para pegawai perusahaan.

Masalah disiplin Kerja dapat terjadi di semua bentuk organisasi, perusahaan, atau instansi terutama instansi dengan skala yang lebih besar. Seperti yang terjadi di suku Dinas Koperasi UKM serta Perdagangan Cabang Utara yang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk mewujudkan peningkatan perkeekonomian dan kesejahteraan yang tidak hanya untuk satu atau dua orang atau satu golongan saja, akan tetapi membawa kemakmuran serta kemajuan bersama.

suku Dinas Koperasi UKM serta Perdagangan Cabang Utara, yang bertujuan dan bercita-cita membangun ekonomi wilayahnya dimana akan membawa kemakmuran serta kesejahteraan tidak hanya untuk satu dua orang atau satu

golongan saja, akan tetapi kemakmuran dan kesejahteraan bagi seluruh lapisan masyarakat. Rakyat Indonesia sudah sangat bertekad kuat untuk mewujudkan demokrasi ekonomi. Koperasi harus menjadi gerakan rakyat Indonesia yang berdasarkan demokrasi ekonomi untuk membawa kesejahteraan serta kemajuan bersama. Koperasi Indonesia harus menjadi teladan ekonomi nasional yang akan membawa Indonesia menjadi negara yang mandiri, sejahtera, dan bahagia bagi seluruh rakyat Indonesia.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai suku Dinas Koperasi UKM serta Perdagangan Cabang Utara dengan jumlah yang tidak terlalu banyak mengalami permasalahan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan pada kepala suku dinas koperasi serta perdagangan cabang utara. Terdapat ketidaktegasan pimpinan dalam menindak bawahannya yang tidak disiplin di Suku Dinas Koperasi UKM serta Perdagangan Cabang Utara seperti kurangnya perhatian pemimpin pada pegawai yang terciduk melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja banyak pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya, masih banyaknya pegawai yang menumpuk pekerjaan, masih banyaknya pegawai yang mangkir dari apa yang seharusnya dilakukan selama jam kerja, masih banyak para pegawai yang terlambat datang dari waktu yang telah ditetapkan .

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa Suku Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kota Administrasi Jakarta Utara mengalami masalah dalam hal disiplin kerja. Dan apabila permasalahan ini akan tetap dibiarkan maka itu akan berakibat buruk terhadap kinerja atau produktifitas pegawai tersebut. Tujuan dari pendisiplinan pegawai yaitu agar para pegawai dapat mencapai

produktifitas yang tinggi sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan baik dalam jangka pendek ataupun dalam jangka panjang (Bedjo Siswanto, 2012:292). Dalam hal ini disiplin dan kecakapan bekerja menjadi hal penyebab kinerja rendah atau tinggi (Simanjuntak, 2014:127). Bahwa berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan disampaikan maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di suku Dinas Koperasi UKM serta Perdagangan Cabang Utara”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, kajian utama dari penelitian ini adalah rendahnya disiplin kerja pegawai dan hal tersebut akan berdampak buruk terhadap proses pencapaian tujuan perusahaan. Banyak faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan tingkat Disiplin Kerja dalam sebuah perusahaan , dan faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya karena masih banyaknya pegawai yang menumpuk pekerjaan di suku Dinas Koperasi UKM serta Perdagangan Cabang Utara.
2. masih banyak pegawai yang melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja yang berarti mangkir dari apa yang seharusnya dilakukan selama jam kerja di Suku Dinas Koperasi UKM serta Perdagangan Cabang Utara.
3. masih banyak para pegawai yang terlambat datang dari waktu yang telah ditetapkan di Suku Dinas Koperasi UKM serta Perdagangan Cabang Utara.

4. Gaya kepemimpinan yang diterapkan terindikasi tidak efektif dalam di Suku Dinas Koperasi UKM serta Perdagangan Cabang Utara.

1.2.1 Pembatasan Masalah

Dari masalah yang telah dipaparkan di atas, terlihat bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan merupakan masalah utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Kinerja pegawai dipilih karena meningkatnya kinerja akan membawa kemajuan bagi organisasi atau perusahaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang diatas, maka atas dasar itu peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah di dalam gaya kepemimpinan itu mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah disiplin kerja itu mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja itu mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah di rumuskan, maka tujuan yang dicapai dalam penelitian adalah :

1. Untuk dapat mengetahui dan menganalisa variable yang terdapat pada pembahasan yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk kita dapat mengetahui dan menganalisis variable yang terdapat pada pembahasan yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk dapat mengetahui dan menganalisis variable yang terdapat pada pembahasan yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini saya harap bisa bermanfaat kepada yang bersangkutan sebagai berikut :

1. Manfaat bagi akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian dibidang Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Bagi Unit Kerja

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di Suku Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Cabang Utara

3. Bagi Peneliti

Untuk menerapkan konsep dan teori yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan ke dalam dunia praktis/penelitian di dalam manajemen Sumber Daya Manusia.



DAFTAR PUSTAKA

- Agung Roscahyo. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 2 No. 12
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rafii, Muhammad. (2015). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank RiauKepri Pekanbaru*. *Jurnal FISIP* Vol.2 No.1
- Laura Natalie. 2015. The Influence Of Leadership Styles On Employee's Performance Through Work Motivation (An Organizational Study At Four Hotels In Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 21 No. 2
- Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 265.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rendyka Dio Siswanto. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan divisi *Human Resources Management Compensation and Benefits* PT. Freeport Indonesia.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Windy Dyah Indryani. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Vol 5. No 9
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Bandung : Alfabeta
- Mathis, Robert and Jackson. (2012). *Human Resources Management Twelfth Edition*. Cengage Learning