PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LUBUK BAJA BATAM

SKRIPSI

Oleh:
Dwi Zianatika
180910451

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LUBUK BAJA BATAM

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Dwi Zianatika
180910451

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	: Dwi Zianatika
NPM	: 180910451
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersediah naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 25 Januari 2022

Dwi Zianatika
180910451

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LUBUK BAJA BATAM

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Dwi Zianatika
180910451

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 25 Januari 2022

Dr. Wasiman, S.E., M.M
Pembimbing

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, karena memiliki peran penting dalam setiap kegiatan organisasi. Tanpa adanya peran manusia, kegiatan dalam organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Dalam hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, terhadap kinerja pegawai dan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam. Adapun metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif, dengan tehnik analisa data uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, analisis deskriptif, analisa regresi linear berganda, koefisien determinasi (r^2), uji t (secara sendiri-sendiri), uji f (secara bersama-sama). Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja. Kesimpulan menunjukan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 18,9%. Dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55,5%. Serta pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 25,6%

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Human resources are the most important asset in achieving the goals of an organization, because they have an important role in every organizational activity. Without the role of humans, activities in organizations cannot run properly. In this case, it shows that human resources are the main key that must be considered. To determine the effect of leadership style, employee performance, on employee performance and the effect of leadership style and work discipline together on employee performance at the Lubuk Baja District Office, Batam City. The research method uses associative quantitative research, with data analysis techniques validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, descriptive analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (r2), t test (alone), f test together). The results showed that there was an influence of leadership style, work discipline on the performance of the employees of the Lubuk Baja District Office. The conclusion shows that the influence of leadership style on employee performance is 18.9%. And the effect of work discipline on employee performance is 55.5%. And the influence of leadership style and work discipline on performance is 25.6%

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda., S.Kom., M.SI. Selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong., S.T., M.I.Kom. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen,Universitas Putera Batam
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi pada program studi Manajemen di Universitas Putera Batam
5. Bapak Syaifullah,S.E,.M.M. Selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
6. Dosen dan Staf Universitas Putera Batam yang telah membimbing serta memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis
7. Keluarga dan para saudara yang telah memberikan motivasi,perhatian,nasehat dan doa serta kasih sayang yang tulus kepada penulis
8. Efi Lorinka butar-butar selaku teman yang membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini
9. Teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa Universitas Putera Batam yang telah ingin bekerja sama dengan penulis serta bantuan dalam perkuliahan dan penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan
10. Para responden yang telah berpartisipasi dan memberikan dukungan kepada penulis
11. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaian skripsi ini

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 25 Januari 2022

Dwi zianatika

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI vii
DAFTAR GAMBAR x
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR RUMU xii
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 5
1.3 Batasan Masalah 5
1.4 Rumusan Masalah 6
1.5 Tujuan Penelitian 6
1.6 Manfaat Penelitian 7
1.6.1 Manfaat Teoritis 7
1.6.2 Manfaat Praktis 7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **8**
2.1 Kajian Teoritis 8
2.1.1 Gaya Kepemimpinan 8
2.1.2 Disiplin Kerja 12
2.1.3 Kinerja Pegawai 15
2.2 Penelitian Terdahulu 17
2.3 Kerangka Pemikiran 21
2.4 Hipotesa Penelitian 22
BAB III METODE PENELITIAN **23**
3.1 Jenis Penelitian 23
3.2 Sifat Penelitian 23
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian 24
3.4 Populasi dan Sampel 25
3.5 Sumber Data 26
3.6 Tehnik Pengumpulan Data 27
3.7 Defenisi Operasional Variabel Penelitian 28
3.8 Metode Analisis Data 30
3.8.1 Uji Validitas 30

3.8.2 Uji Reliabilitas 31
3.8.3 Uji Normalitas 32
3.8.4 Uji Multikolinieritas 32
3.8.5 Analisis Deskriptif 33
3.8.6 Analisa Regresi Linear Berganda 33
3.8.7 Koefisien Determinasi (R^2) 33
3.9 Uji Hipotesis 34
3.9.1 Uji t (secara sendiri-sendiri) 34
3.9.2 Uji F (Secara Bersama-sama) 36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 38
4.1.1 Sejarah Berdirinya Kecamatan Lubuk Baja 38
4.1.2 Struktur Organisasi 40
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden 40
4.2.1 Profil Responden 40
4.3 Deskripsi Jawaban Responden 44
4.3.1 Hasil Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (Independen) 44
4.3.2 Hasil Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (Independen) 46
4.3.3 Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Dependen) 48
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian 52
4.4.1 Uji Validitas 52
4.4.2 Uji Reabilitas 54
4.4.3 Uji Normalitas 55
4.4.4 Uji Heterokedastisitas 56
4.4.5 Analisis Deskriptif 58
4.4.6 Analisis Regresi Linear Berganda 60
4.4.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 61
4.5 Uji Hipotesis 62
4.5.1 Uji t (secara sendiri-sendiri) 62
4.5.2 Uji F (Secara Bersama-sama) 63
4.6 Pembahasan 64
4.7 Implikasi Hasil Penelitian 66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 68
5.1 Simpulan 68
5.2 Saran 68
DAFTAR PUSTAKA 69

LAMPIRAN
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar. 2.1 Kerangka Pemikiran..... 21
Gambar. 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Lubuk Baja Batam……....40
Gambar. 4.2 Grafik Histogram ..... .55
Gambar. 4.3 Grafik Normal *Propability Plop* 56
Gambar. 4.4 Grafik Uji Heteroskedastisitas dengan *scatterplot* ..... .57

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Daftar Pegawai Menurut Golongan 3
Tabel 1.2 Daftar Pegawai Berdasarkan pendidikan 3
Tabel 3.1 Tabel Periode Penelitian 24
Tabel 3.2 Skala Likert 28
Tabel 4.1 Jenis Kelamin (gender) 41
Tabel 4.2 Usia Responden 41
Tabel 4.3 Pendidikan Responden 42
Tabel 4.4 Masa Bekerja 43
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Pernyataan 1 Variabel Gaya Kepemimpinan 44
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Pernyataan 2 Variabel Gaya Kepemimpinan 44
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Pernyataan 3 Variabel Gaya Kepemimpinan 45
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Pernyataan 4 Variabel Gaya Kepemimpinan 46
Tabel 4.9 Hasil Jawaban Pernyataan 1 Variabel Disiplin Kerja 46
Tabel 4.10 Hasil Jawaban Pernyataan 2 Variabel Disiplin Kerja 47
Tabel 4.11 Hasil Jawaban Pernyataan 3 Variabel Disiplin Kerja 48
Tabel 4.12 Hasil Jawaban Pernyataan 4 Variabel Disiplin Kerja 48
Tabel 4.13 Hasil Jawaban Pernyataan 1 Variabel Kinerja Pegawai 59
Tabel 4.14 Hasil Jawaban Pernyataan 2 Variabel Kinerja Pegawai 50
Tabel 4.15 Hasil Jawaban Pernyataan 3 Variabel Kinerja Pegawai 50
Tabel 4.16 Hasil Jawaban Pernyataan 4 Variabel Kinerja Pegawai 51
Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan 52
Tabel 4.18 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja 53
Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai 53
Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas 54
Tabel 4.21 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan 58
Tabel 4.22 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja 59
Tabel 4.23 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai 59
Tabel 4.24 Analisis Regresi Linear Berganda 60
Tabel 4.25 Tabel Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 61
Tabel 4.26 Hasil Uji T 62
Tabel 4.27 Hasil Uji F 63
Tabel 4.28 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai 64
Tabel 4.29 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai 65

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1 *Rumus Pearson Product Moment* 30
Rumus 3.2 *Rumus Alpha Cronbach*..... 31
Rumus 3.3 *Rumus Regresi Linear Berganda* 33
Rumus 3.4 *Rumus Koefisien Determinasi*..... 34

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah hal yang sangat penting dalam memperoleh arah suatu instansi, karena mempunyai kedudukan bernilai dalam setiap aktivitas Instansi. Keberadaan manusia apabila tidak ada, maka aktifitas dalam instansi tidak mampu berjalan lancar. Hal ini menjadi hal yang harus dicermati untuk membuktikan sumber daya dapat berperan aktif (Handayani 2019:72–84).

Gaya kepemimpinan dalam suatu instansi sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan dalam sebuah Instansi diharuskan agar dapat mewujudkan orang-orang yang berada dalam Instansi yang dipimpinnya dapat bersikap berdasarkan pada hal yang diharapkan oleh pemimpin agar memenuhi arah sebuah institusi. Seorang pemimpin harus dapat memahami sikap dari anggota atau bawahannya di Instansi yang dipimpinnya supaya mendapatkan gaya kepemimpinan yang cocok untuk Instansinya. Kepemimpinan secara umum terdiri dari proses mengubah agar mewujudkan arah sebuah instansi, maka kepemimpinan harus bisa memotivasi karakter pegawai agar mewujudkan dan merubah agar membenahi anggota dan kultur sebuah institusi, karena kesuksesan dalam gaya kepemimpinan supaya mendorong orang lain agar memenuhi sasaran yang telah ditentukan dari instansi. Maka dari itu, agar mengurus keberlangsungan kegiatan instansi dalam memenuhi sasarannya, untuk itu dibutuhkan disiplin kerja supaya memajukan kinerja pegawai dan dapat melalui gaya kepemimpinan apabila menjalankan kewajibannya secara benar (Bukit and Dkk 2019:413).

Disiplin merupakan suatu aktivitas mengatur dan mengelola kriteria sebuah institusi. Aktivitas yang dilakukan agar dapat memotivasi para pegawai untuk meneladani berbagai kriteria dan kaidah yang berlaku, sehinga penyalahgunaan dapat dihindari. Permasalahan pada disiplin kerja Pegawai kurang memiliki disiplin ditandai dengan adanya tingkat kehadiran melebihi batas waktu istirahat yang telah ditentukan Kinerja adalah capaian/prestasi seseorang atas kewajibanya yang diberikan dirinya. Kinerja dapat dilihat sebagai afiliasi dari hasil kerja (apa yang diinginkan) dan keahlian (cara seseorang mendapatkannya). (Nurjaya 2021:172) .

Kinerja merupakan hasil penilain sebuah kapasitas yang diperoleh seorang pegawai sewaktu dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain: keahlian secara psikologis, kompetensi *(ability)* seorang staf yang terdiri dari kepandaian (IQ), dan kemahiran (pendidikan). Maka dari itu penempatan posisi pada keahlian seorang pegawai sangat menentukan kapasitasnya permasalah yang terjadi pada kinerja pegawai menurun karena fasilitas yang belum memadai (Suherman 2018:5).

Kecamatan Lubuk Baja berada diposisi yang sangat stratetgis sebagai berada di tengah pusat perdagangan dan bisnis dikota Batam yang menaungi 5 (lima) kelurahan yakni: Kelurahan Lubuk Baja Kota, Kelurahan Tanjung Uma, Kelurahan Kampung Pelita, Kelurahan Batu Selicin dan Kelurahan Baloi Indah. Keberadaan kantor camat membuat warga dapat mengurus segala administrasi perizinan. Beberapa bentuk perizina yang dapat dilakukan d Kantor Kecamatan Lubuk Baja antara lain: Surat keterangan domisili, rekomendasi surat pengantar

SKCK, dispensasi nikah, permohonan cerai, belum nikah, dan nikah, penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), pengesahan surat keterangan miskin surat izin menutup akses jalan sewaktu pengerjaan suatu pembangunan maupun kegiatan masyarakat lainnya, rekomendasi pengesahan. Dan beberapa surat yang terkait dengan perizinan, seperti surat perubahan penggunaan tanah, harta waris, surat eksplorasi air tanah, penggalian mata air, hingga wakaf.

Tabel 1.1 Daftar Pegawai Menurut Golongan

No.	Kecamatan	Menurut Golongan					Jumlah
		Honor	I	II	III	IV	
1	Camat Lubuk Baja	28	11	36	29	1	105

Sumber : (Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam)

Tabel 1.2 Daftar Pegawai Berdasarkan pendidikan

No.	Kecamatan	Menurut Pendidikan					Jumlah
		SMP	SMA	D3	S1	S2	
1	Camat Lubuk Baja	2	38	25	38	2	105

Sumber : (Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam)

Kantor Kecamatan Lubuk Baja memiliki beragamnya sumber daya manusia yang mana akan mempengaruhi setiap pengambilan kebijakan, keputusan serta dalam mengambil sikap dan tindakan yang mana akan mempengaruhi kinerja pegawai dan apabila hubungan antara bawahan dan pimpina tidak intens maka akan terbangun jarak diantaranya. Untuk melihat kinerja pegawai dapat di ukur dari ketepatan waktu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi terutama dalam melayani masyarakat. Sedangkan disisi lain disiplin kerja merupakan

bagian yang mesti terus ditingkatkan. Salah satu faktor utama dalam disiplin kerja dapat dilihat dari individu yang ada dalam sebuah instansi/institusi, dimana rendahnya disiplin kerja pegawai disaat tidak diawasi oleh pimpinan.

Faktor penunjang kinerja yang lain adalah disiplin kerja, dengan adanya peningkatan disiplin kerja akan mampu memaksimalkan kinerja pegawai. Peranan penting dari disiplin kerja tersebut berdasarkan keterlibatan pegawai yang kinerja nya maksimal dan mampu mencapai efektifitas yang optimal, baik tentang disiplin waktu, peraturan, tata tertib, yang diberlakukan di suatu organisasi. Berkenaan dengan kinerja pegawai merupakan bagian masalah yang cukup dipertimbangkan suatu institusi, karena seacar tidak langsung kapasitas instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam mengimbangi lawan sejalan dengan pertumbuhan zaman. Dalam kinerja pegawai terdapat beberapa unsur yang dipengaruhi oleh individu itu sendiri maupun lingkungan institusi. Unsur-unsur yang akan dipertimbangkan dalam pengembangan kapasitas yakni gaya kepemimpinan lebih kuat gaya otokratis jka dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya karena setiap pengambilan keputusan tidak selalu melibatkan staf/anngota dan masih kurangnya fasilitas kantor untuk memajukan kinerja pegawai dan adanya maslah disiplin kerja pegawai. (Aditya Irawan, 2018:78)

Permasalahan yang menarik bagi peneliti yaitu adanya gaya kepemimpinan yang tidak disukai oleh para bawahannya, hal ini terjadi akibat kurangnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan juga bawahan, yang seharusnya dapat berlangsung dua arah, namun sebaliknya, sehingga menyebabkan adanya gab diantara atasan dan bawahan (Wasiman 2018)

Maka dari hasil pengamatan sementara itu, sehingga penulis ingin meneliti lebih lanjut dengan mengangkat judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam"**

1.2 Identifikasi Masalah

Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam sedang terus berupaya meningkatkan kinerja pegawai turut menghadapi tantangan disiplin kerja para pegawai dan dukungan gaya kepemimpinan seorang pimpinan dalam menjalankan roda pemerintahan menjadi lebih profesional dan efektif. Maka berdasarkan pemaparan diatas, penulis mengidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otokratis lebih dominan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya karena setiap pengambilan keputusan tidak selalu melibatkan bawahan.
2. Pegawai kurang memiliki disiplin ditandai dengan adanya tingkat kehadiran melebihi batas waktu istirahat yang telah ditentukan.
3. Kinerja pegawai menurun karena fasilitas yang belum memadai.

1.3 Batasan Masalah

Guna memudahkan peneliti dalam menganalisis dari hasil penelitian, maka penulis lebih memfokuskan pada:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah: Gaya Kepemimpinan (X_1) Dispilin Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y).
2. Responden pada studi ini yaitu pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam.
3. Penelitian dilakukan pada periode Oktober - November 2021

1.4 Rumusan Masalah

Berlandaskan atas apa yang dipaparkan diatas, maka dapat rumusan permasalahan dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam.
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah antara lain:

1. Untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam.
2. Untuk memahami pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam.
3. Untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan mampu memberikan nilai tambah pengetahuan dan rujukan untuk kajian ilmu, terutama bagi yang mendalami studi tentang manajemen bisnis.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Putera Batam
   Diharapkan mampu menambah khasanah penelitian dan karya ilmiah dan menjadi salah satu referensi untuk perpustakaan di Universitas Putera Batam terutama bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora khususnya pada Prodi Manajemen Bisnis.

b. Bagi Perusahaan/Instansi
   Diharapkan mampu memberi masukan kepada pihak kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam agar pimpinan dan pegawai memiliki tanggungjawab sesuai dengan tupoksi yang dimiliki guna adanya peningkatan kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Diharapkan dapat bermanfaat sebagai suatu acuan bahan untuk mengenal tentang perusahaan/instansi yang bergerak di bidang pelayanan, seandainya suatu saat akan melakukan penelitian yang serupa dan berkenaan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di suatu instansi/institusi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

d. Bagi Peneliti
   Untuk menambah ilmu pengatahuan dan wawasan serta dapat memahami langkah membuat sebuah karya ilmiah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Defenisi Kepemimpinan

Menurut Miftha Thoha, menjelaskan bahwa pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai kapasitas dalam memimpin, maksudnya mempunyai keahlian untuk merubah pemikiran orang lain atau orang banyak agar mau mendengarkan apa yang disampaikan. Pengertian pemimpin menurut Dan Robert yakni orang-orang yang menggunakan kekuasaannya secara resmi agar mampu mengendalikan, membimbing, mengawasi para anggotanya dan mampu berbertanggungjawab agar semua yang dikerjakan dapat terkoordinasi agar tercapainya tujuan perusahaan. Dalam sebuah organisasi terdapat tiga tingkatan yang tergabung dalam kelompok anggota manajemen *(manajemen members)*, yaitu eksekutif puncak *(top manager)*, eksekutif menengah *(midle manager)*, dan eksekutif bawahan *(lower manager/supervisor)* (Ruliana 2016:135).

Kepemimpinan ialah bagian terpenting dalam pertumbuhan Instansi, karena tanpa kepemimpinan yang cekatan, maka tidak mudah untuk mwujudkan arah Instansi kedepannya. Jika seorang pemimpin berjuang agar merubah sikap individu lainnya, maka seseorang itu harus menciptakan gaya kepemimpinannya sendiri. Gaya kepemimpinan ialah kepribadian dan cara, sebagai hasil gabungan dari sebuah nilai, kemampuan, karakter, prilaku, yang yang digunakan seorang pemimpin disaat ia berusaha mengubah kinerja bawahannya. Pemahaman tentang

gaya kepemimpinan dapat kita ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan kemapmuan suatu individu untuk membimbing, memengaruhi, memotivasi dan mengontrol individu lainnya atau anggotanya agar dapat membuat suatu kegiatan berdasarkan kemauan sendiri dalam memenuhi suatu tujuan tertentu.(Nurjaya, 2021:84)

Kepemimpinan ialah sebuah proses, tingkahlaku, keinginan, sikap tertentu, mempengaruhi, kekuasaan, target sasaran komunikasi, peran serta, inisiasi struktur. Gaya kepemimpinan dibagi tiga bagian, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter merupakan sosok pemimpin teliti, bersungguh-sungguh, tegas, dan tertib. Dalam menjalankan tuhasnya tetap pada aturan yang ditetapkan dan patuh terhadap perintah.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis merupakan seorang ikut berperan serta dalam sebuah kelompok dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tujua yang terbuka. Dan karakter ini mapu mendorong anggotanya agar ikut andil dalam perencanaan, penyelenggaraan, aktivitas-aktivitas, mengontrol, dan seorang pemimpin mampu melihat sebuah potensi yang dimiliki yang perlu dikembangkan.
3. Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* merupakan seorang pemimpin cenderung banyak memberikan semuanya pada bawahannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dan ia hanya bertanggungjawab apabila semua sasaran pekerjaan telah terpenuhi. Pemimpin lebih senang hanay menerima laporan hasil kerja semata, tapa ikut campur lebih jauh tentang pekerjaan tersebut. Inisatif pegawai menjadi patokan utama dalam gaya

kepemimpinan ini., sehingga secara tidak langsung memberikan peluang pada bawahan untuk berkembang dan berinisiatif dalam mejalankan perusahaan (Handayani, 2019:74).

Sementara itu menurut Blake dan Maouton gaya kepemimpinan dapat dibedakan menjadi lima (5) yaitu :

1. Gaya taat otoritas *(Autority – Complience)*
   Gambaran seorang pemimpin yang selalu dikendalikan akan sebuah target atau pencapaian, dan seakan tidak peduli denganorang-orang yang berada dalm lingkung perusahaan tersebut.
2. Gaya *Country-Club*
   Disini seorang pemimpin digambarkan dengan sosok yang memiliki perhatian tinggi pada orang-orang dilingkungan, namun soal target atau hasil tidak terlalu memperhatikannya. Fokus pemimpin tipe ini terletak pada bagaiman mampu memenuhi kebutuhan pekerja dan lingkungan pekerjaan menjadi kondusif.
3. Gaya Pengalah *(Inpoverished Style Management)*
   Gaya pempimpin ini menggambarkan memiliki sedikit perhatian dan juga sedikit pada hasil yang ingin dicapai. Pemimpin seperti ini terkesan tidak mampu menunjukan adanya keterlibatannya dalam sebuah organisasi.
4. Gaya jalan Tengah *(Midle-of -the Road Style Management)*
   Seorang pemimpin dengan gaya jalan tengah ini cenderung kompromistik, perhatian pada hasil atau target cukup maksimal dan begitu juga sebaliknya terhadap individu-individu dilingkungan

perkerjaan tersebut. Pemimpin seperti ini cenderung lebih focus pada kualiats produksi, membangun hubungan personal dan senang menghindari konflik.

5. Gaya Tim *(Team Style Management)*

   Gaya manajemen team menunjukan adanya kesimbangan, baik terhadap pekerjaan maupun pada hubungan personal. Kecenderungan gaya ini mengajak seseorang untuk mampu berpartisipasi dan tim yang tinggi dalam organsisasi sehingga para pekerja dan orang-orang yang terlibat didalamnya dapat terpenuhi kebutuhan dasarnya. Kata yang tepat untuk mendeskripsikan pemimpin yang menerapkan gaya manajemen tim ialah visioner, peran aktif, pembuka isu, menstimulir, penjelas perioritas, inovatif, transparansi, dan menikmati pekerjaanya.(Ruliana 2016:39–40)

Menurut Davis, dalam penelitian (Suherman 2018:1–14) bahwa variable-variabel dalam mempengaruhi tingkat kesuksesan individu sebagai pemimpin sebuah institusi yaitu:

1. Kepintaran, diharuskan dari seorang pemimpin memiliki tingkat kepintaran jauh diatas bawahannya.
2. Kematangan dan keluasan sosial *(Social manutary and breadth):* Kemampuan mengendalikan emosional, pemikran dan aktivitas yang luas harus dimiliki seorang pemimpin.
3. Adanya dukungan dan motivasi prestasi yang Memiliki kemampuan dalam mendorong dan mendukung kinerja pegawai merupakan sasaran utama bagi seorang pemimpin.

4. Hubungan manusiawi: Seorang pimpinan harus mampu menghargai dan mengingat para bawahannya Menurut Greece, maka akan adanya pengaruh yang terjadi pada hubungan antara bawahan dan atasan dalam sebuah instansi.

Menurut Likert *(academia.edu)*, dengan menguasi gaya manajemen partisipatif, akan lebih mudah bagi seorang pemimpin untuk berhasil, karena pada gaya ini menerapkan sebuah kesuksesan dimaan seorang atasan akan mengarah para anggotanya, dengan penggunaan komunikasi yang baik. Secara umum dalam suatu organisasi semua pihak dalam suatu organisasi antara anggota dan pimpinan memiliki hubungan yang saling mendukung *(supportive relationship)*.(Suherman 2018).

2.1.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Pasolong pada penelitian (Bukit and Dkk 2019:413–22) indikator gaya kepemimpinan dapat dilihat dari yaitu:

1. Ketentuan dibuat bersama-sama
2. Menghargai kemampuan para anggotanya
3. Menerima kritik, saran/pandangan dari bawahan
4. Saling melakukan kerjasama (*team work*)

2.1.2 Disiplin Kerja

Menurut Moekijat "Disiplin ialah kesediaan mengendalikan diri untuk diatur, disiplin berawal dari bahasa latin, yakni "*disciplina"* yang maknanya pelajaran atau bimbingan, tata krama dan spritual serta menumbuhkan kebiasaan, disiplin menekankan akan dukungan pegawai supaya meningkatkan prilaku yang

baik atas pekerjaan.” Dalam penelitian (Suherman 2018:1–14) disiplin merupakan suatu kegiatan pengaturan atas dorongan semangat kepada penerapan kriteria instansi, ini merupakan penataran supaya arahan pada upaya membenarkan dan mengikutsertakan ilmu pengetahuan dan sikap aparat sehingga ada kedisiplinan pada diri aparat, supaya kearah adanya kerjasama dan performa yang bagus.

Disiplin kerja merupaakn sebuah kesadaran dan rasa bersedia seseorang menaati semua aturan instansi dan nilai budaya yang berlaku, Konsep indikator dalam mengukur disiplin kerja menjadikan fenomena dilapangan sebagai fokus penelitian. Dalam konsep ini disiplin kerja dapat dijelaskan dan diukur melalui pemanfaatan waktu yang efisien, pemanfaatan sarana kantor dengan bijaksana, dan rasa tanggungjawab yang tinggi dan patuh terhadap peraturan kantor (Nurjaya 2021:172–84) .

Prinsipnya disiplin dalam penelitian (Sunarsi, 2018:1) yaitu setiap individu dan juga kelompok yang menguatkan akan ketaatan terhadap sebuah instruksi. Kedisiplinan merupakan kesedian dan kepatuhan seorang individu akan aturan instansi/institusi dan budaya yang berlaku. Dalam penelitian (Bukit and Dkk 2019:413–22) disiplin kerja pegawai diukur melalui:

1. Tepat waktu
2. Pemanfaatan sarana kantor dengan maksimal
3. Memiliki rasa tanggung jawab
4. Kepatuhan akan peraturan kantor.

Menurut Singodimedjo menjelaskan bahwa Disiplin merupakan “prilaku kemauan dan keikhlasan seseorang agar mengikuti dan mentaati nilai-nilai yang berlakuk dimasyarakat”.

2.1.2.1 Indikator Disiplin Kerja

Berikut menurut (Singodimedjo 2019:15) indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut

1. Patuh akan waktu yang ditentukan. Misalnya, contoh patuh akan aturan waktu kerja; masuk kerja tepat waktu, jam istirahat, dan waktu pulang kerja, serta harus sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh instansi/institusi.
2. Patuh akan aturan-aturan intansi atau institusi. Aturan dasar dalam organisasi yaitu mulai dari cara berpakaian, tingkah laku pada waktu bekerja.
3. Patuh akan peraturan-peraturan cara bersikap dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari langkah-langkah melaksanakan pekerjaan sesua dengan tufoksinya dan bagaimana cara berkomunikasi dengan divisi yang berbeda.
4. Patuh akan peraturan lainnya. Biasanya aturan ini sifatnya sudah melekat pada suatu organisasi atau instansi, dimana menjadi suatu kebiasaan yang berkembang menajdi sebuah aturan baku.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan konsekuensi atau level kesuksekan individu atau secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu di dalam menjalankan kewajiban mengumpamakan berbagai macam akan kriteria capaian kerja, tujuan atau standar yang berlaku dan ditetapkan terlebih dahulu serta telah disetujui secaar bersama-sama". Dalam penelitian (Handayani 2019:74–84) ada 5 unsur yang merubah kinerja pegawai :

1. Kuantitas, diartikan sebagai capaian dari banyaknya kewajiban yang dilessaikan oleh seorang pegawai. Kuantitas di ukur melalui uang, unit, dan lain-lain.
2. Kualitas, diartikan sebagai kelengkapan capaian pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai.
3. Ketepatan waktu, diartikan sebagai waktu yang disediakan sesuai dengan penyelesaian yang telah disepakati.
4. Kehadiran, ketepatan bagi para pegawai akan kehadiran yang tepat waktu dan atau melebihi dari batas yang ditetapkan
5. Kapasitas untuk bekerjasama, para pegawai siap untuk menjalin Kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dalam suatu tim work.

Dalam sebuah institusi, antara pegawai satu dengan yang lainnya memiliki kinerja yang tidak sama, menurut Devis, dalam buku (Ruliana 2016:135) ada dua factor yang membedakan sebagai berikut:

1. Aspek kapasitas, dijelaskan bahwa kapasitas *(ability)* pegawai meliputi; potensi kecerdasan (IQ), dan kapasitas raeality *(knowledge + skill)*. Maknanya adalah jika mempunyai IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) ditunjang gelar yang mempuni supaya menduduki sebuah jabatan dan memiliki keterampilan untuk melakukan aktivitas tiap harinya, maka kinerja yang diharapkan akan dengan mudah tercapai.
2. Aspek Dukungan, dukungan ini berupa tingkah laku *(attitude)* seorang pegawai dalam menerima keadaan *(situation)* tugas dan kewajibannya. dukungan yaitu sebuah keadaan yang mendorong seorang pegawai, dapat teratur guna mencapai sasaran sebuah institusi. (tujuan kerja). Sedangkan prilaku adalah keadaan psikologis yang mendorong seorang pegawai memaksimalkan dan mewujudkan sasaran kinerjanya.

2.1.3.1 Indikator Kinerja

Menurut Mondy, Noe, Premeaux indikator Kinerja dalam penelitian (Barsah, 2019:15) antara lain:

1. Kuantitas Pekerjaan
   Kuantitas pekerjaan berkenaan akan jumlah tugas dan seberapa produktif yang telah dicapai oleh pegawai tepat waktu.
2. Kualitas Pekerjaan
   Hal ini berkenaan akan peninjauan kecermatan, presisi, kerapian, dan kesempurnaan, disetiap menjalankan tugas-tugas di dalam institusi.
3. Kemandirian
   Kemandirian berkenaan akan peninjauan kapasitas pegawai dalam bekerja dan mejalankan tugas dan kewajibannya tanpa menharapakan

pertolongan pihak lain. Mandiri juga didefenisikan seberapa besar tanggungjawab seorang pegawai.

4. Inisiatif

   Inisiatif sama halnya akan peninjauan independensi, keleluasaan berpandangan, dan kesanggupan akan sebuah tanggung jawab.

5. Adaptabilitas

   Adaptabilitas berkaitan akan kapasitas yang mudah bersosialisi dengan lingkungan sekitar,

2.2 Penelitian Terdahulu

Dari beberapa konsep yang dikemukakan, maka dalam penulisan penelitian ini dapat diperkuat melalui kajian-kajian dari jurnal penelitian sebelumnya, yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1.	Yuli Handayani, Marisi Butarbutar , Andy Wijaya, Erbin Chandra (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Penelitian ini adalah penelitian kepustakaan *(library research)* dan penelitian lapangan *(field research).*	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1).Gayakepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai sudah baik; 2).Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan motivasi

				terhadap kinerja pegawai; 3).Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan dengan motivasi dan hubungan yang sangat kuat dan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai; 4).Hasil uji hipotesis menyatakan H0 ditolak,
2.	Aditya Irawan, Nanik Suryani (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang	Analisis data menggunakan metode analisis deskriptif persentase, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis	Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan Y = 14,762 + 0,639 X1 + 0,135 X2 + 0,249 X3 + e. Besarnya pengaruh secara simultan dari gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 64,4%. Sedangkan pengaruh secara parsial untuk gaya kepemimpinan yaitu sebesar 15,92% dan disiplin kerja yaitu sebesar 7,73%. Untuk variabel fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansinya 0,458.

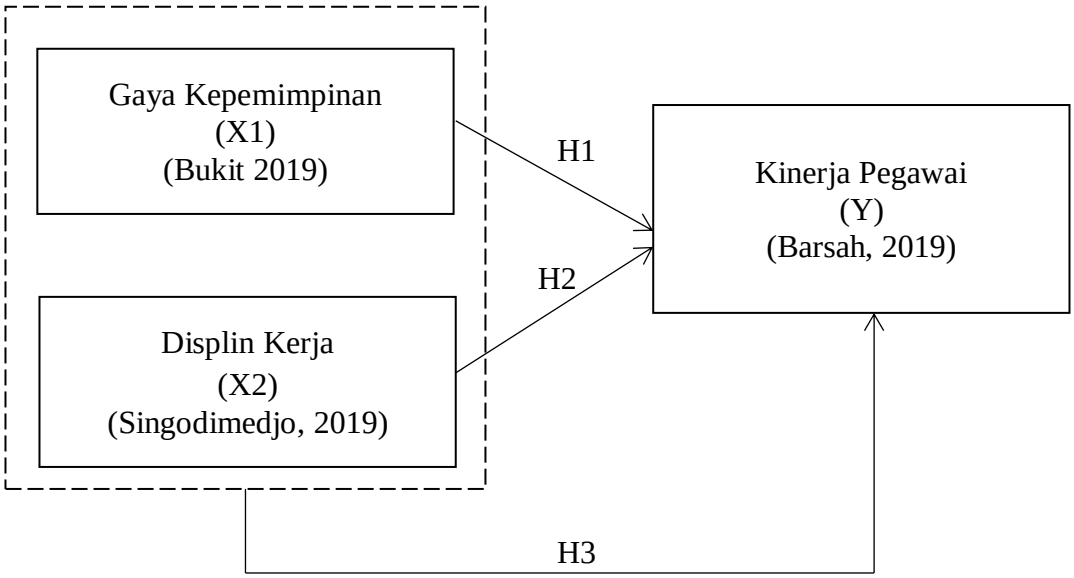
3.	Pantun Bukit, Fakhrul Rozi Yamali, Rizki Ananda (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi	Teknik analisis dengan menggunakan jalur analisis, yaitu ditransmisikan dengan pengujianR Square dan pengujian hipotesis parsial dan simultan dengan Uji-T dan Uji-F	Hasil Penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh baik terhadap kinerja maupun simultan, dan kepemimpinan Gaya memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi dan disiplin kerja.
4.	Akhmar Barsah (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang	Metode analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, dan uji signifikansi.	Hasil penelitian menunjukkan korelasi berganda 0.645 artinya motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi didapat nilai adjusted R square sebesar 40.4% menunjukkan bahwa besarnya kontribusi dari variabel bebas (motivasi dan disiplin) terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisahnya 59.6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor selain yang diteliti dalam penelitian ini

5.	Linda Suprihatin & Gunarda (2019)	Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan	Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product moment dengan taraf signifikansi 5% dan analisis regresi ganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai ; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai; (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ; (4) Nilai kontribusi variabel disiplin dengan kinerja pegawai berkontribusi sebesar 10,2%; variabel kompensasi dengan kinerja pegawai berkontribusi sebesar 9,60%; variabel disiplin dan kompensasi secara bersama berkontribusi 11,90%.
6.	Herry Suherman (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta	Metode analisis yang dilakukan adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian dapat disimpulkan:: (1) Diperoleh Fhitung sebesar 26,788 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% (α = 5 %) adalah 3,088.

7.	Deni Yusup, Hendri Herman (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sri Indah Exrrusions Di Kota Batam	Metode analisis yang dilakukan adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara bersamaan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Denok Sunarsi, S.Pd., M.M.,CHt (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta	Pendekatan analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis statistik yang dipakai dalam penelitian adalah statistik non parametrii	Hasil analisis simultan membuktikan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mengakat judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam, dalam studi ini penulis akan menganalisis hubungan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : ***(****Data anlisis peneliti)*

2.4 Hipotesa Penelitian

Berdasarkan yang telah dikemukan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Diduga ditemukan pengaruh yang relevan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja.
2. Diduga ditemukan pengaruh yang relevan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja.
3. Diduga ditemukan pengaruh yang relevan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif, yang maknanya penelitian dilaksanakan berazaskan pada kajian teori terdahulu dan agar memahami keterkaitan antara faktor bebas dengan faktor terikat dengan melakukan analisis korelasi dan regresi. Penelitian ini memakai metode pendekatan analisis kuantitatif yang ditunjang adanya analisis dekriptif kuantitatif. Metode kuantitatif dilakukan dengan mengkuantitatifkan perolehan data dari narasumber atas list pernyataan yang telah disebarkan. Berlandaskan rancangan penelitian dimaknai, dilaksanakan analisis uji hipotesis penelitian lewat teknik analisis statistika yang terkait supaya menemukan uraian tentang keterkaiatan adanya unsur timbal balim atau sebab-akibat dan melakukan test sejauhmana pengaruh variabelitas bebas (X) terhadap variabelitas terikat (Y) (Suherman 2018:1–14).

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini tergolong pada penelitian yang bersifat pengembangan terhadap penambahan variable, objek, indikator dan penggunaan alat analisis dari penelitian terdahulu.Penelitian ini berbeda dengan penelitian plagiasi dan penelirian ini menjawab masalah penelitian yang sama namun dengan rancangan penelitian yang lebih valid sesuai dengan hasil yang didapati oleh peneliti.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam, Alamat Jl. Bunga Raya No.03, Baloi Indah, Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.3.2 Periode Penelitian

Waktu pelaksanaan dari penelitian ini berlangsung selama lima (5) bulan.

Tabel. 3.1 Tabel Periode Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan, Dan Pertemuan													
	2021											2022		
	September		Oktober				November		Desember			Januari		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul Dan Objek Penelitian														
Pengabilan Data														
Studi Pustaka														
Metodologi Penelitian														
Penyusunan Kuesioner														
Penyebaran kuesioner														
Pengolahan data														
Penyelesaian penelitian														

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi yaitu penyamarataan dari keseluruhan yang terdiri dari subjek dan objek yang memiliki kapasitas dan keistimewaan tertentu yang tentukan seorang penulis guna dapat memahami dan menarik suatu simpulan (Sugiyono, 2018:80). Populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam berjumlah 105 orang pada periode Bulan Oktober – November tahun 2021.

3.4.2 Tehnik Penentuan Besar Sampel

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan jumlah karakteristik populasi. Sampel adalah sub bagian dari jumlah populasi dan meliputi beragam dari anggota populasi. Dalam pengambilan sampel, tehnik yang digunakan peneliti yaitu tehnik *sampling* jenuh, yang mana keseluruhan jumlah populasi digunakan untuk sampel. Menimbang total populasi berjumlah hanya 105 Orang pegawai, maka secara keseluruhan layak digunaakn sebagai sampel. Maka sampel dari penelitian ini yaitu keseluruhan pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam.(Aditya Irawan 2018:78)

3.4.3 Tehnik Sampling

Dalam pengambilan sampel, tehnik yang digunakan peneliti yaitu tehnik *sampling* jenuh, yang mana keseluruhan jumlah populasi digunakan untuk sampel. Menimbang total populasi berjumlah hanya 105 Orang pegawai. Sehingga sampel

dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam sebanyak 105 responden.

3.5 Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian ini yakni melaksanakan pengiriman kuesioner kepada seluruh pegawai untuk mengetahui tanggapan pegawai terhadap gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang dimiliki oleh Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam. Menurut Sugiyono (2017: 291) studi kepustakaan ialah bagian dari langkah-langkah yang harus diambil peneliti untuk dapaat menentukan tema dari penelitian, langkah selanjutnya yaitu membuat tinjauan teoritis dan referensi yang berkaitan pada pelaksanaan penelitian terjadi. Studi Pustaka pada penelitian ini berasal buku, artikel-artikel yang mempunyai keterkaitan dalam penelitian.

Dalam penyusunan data suatu penelitian yang dilakukan dapat dikumpulkan melalui dua sumber berikut ini:

1. Data Primer

   Yaitu informasi yang didapatkan atau diakumulasi dari sumber data yang peneliti dapatkan secara langsung. Data primer sering juga disebut sebagai data asli yang bersifat terbaru. Untuk memperoleh data primer, seorang peneliti perlu mengumpulkannya secara langsung. Data primer dapat dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner/angkat.

2. Data Sekunder

   Yaitu informasi yang diperoleh melalui sebuah perantara antara lai; litarasi buku, literatur, dan media yang berkenaan objek suatu penelitian.

3.6 Tehnik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, peneliti memakai teknik pengumpulan data yaitu:

1. Penelitian Lapangan *(Field Research)*

   Penelitian dilaksanakan pada pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu:

   a. Observasi, merupakan serangkaian kegiatan mengamati lingkungan atau dilapangan secara langsung terhadap objek yang ditargetkan menjadi sasaran penelitiyang bertujuan untuk mengumpulkan data, dan pihak lainnya sebagai narasumber bagi peneliti.

   b. Kuesioner/angket, yakni menyebarkan kuesioner atau angket pada pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam, dalam kuesioner tersebut terkait pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja serta Kinerja.

2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*

   Penelitian teoritis dengan cara secara membaca buku, jurnal, risalah, dan berbagai sumber yang berkaitan akan permasalahan yang diinginkan.

Skala yang pakai pada kuesiner adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2017: 93) *skala likert* yaitu ukuran yang dipakai guna menilai ide, pemahaman, dan prilaku seseorang atau kelompok akan kejadian sosial. Secara kuantitatif digunakan *skala likert* dengan pilihan jawaban responden yaitu:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Skala Likert	Kode	Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	ST	4
3	Netral	RG	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.7 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), faktor penelitian ialah semua objek yang berwujud apapun kemudian ditentukan oleh peneliti agar dipahami, kemudian data yang diperoleh dapat ditarik kesimpulannya. Maka dari itu, peneliti defenisiskan setiap variabel yang tujuannya agar memaparkan maksud tiap-tiap variabel yang diteliti (Suherman 2018:5–6).

3.7.1 Variabel Indenpenden (Gaya Kepemimpinan)

Variabel bebas adalah cara yang diyakini mampu membuat pengaruh terhadap variabel terikat. Jenis ini adalah variabel yang dapat dimanipulasi supaya dapat memperoleh nilai yang ada tersebut berubah atau tidak. Menurut Pasolong dalam penelitian.(Bukit and Dkk 2019:413–22) indikator gaya kepemimpinan dapat diukur melalui yaitu:

1. Ketentuan dibuat bersama-sama
2. Menghargai kemampuan para anggotanya
3. Menerima kritik, saran/pandangan dari bawahan dan (*team work*)

3.7.2 Variabel Independen (Disiplin Kerja)

Variabel bebas adalah cara yang diyakini mampu membuat pengaruh terhadap variabel terikat. Jenis ini adalah variabel yang dapat dimanipulasi supaya dapat memperoleh nilai yang ada tersebut berubah atau tidak. Variabel bebas yang digunakan yaitu Indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:94) yaitu:

1. Patuh akan waktu yang ditentukan.
2. Patuh akan aturan-aturan intansi atau institusi.
3. Patuh akan peraturan-peraturan cara bersikap dalam pekerjaan.
4. Patuh akan peraturan lainnya

3.7.3 Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja pegawai. Menurut Mondy, Noe, Premeaux indikator Kinerja dalam penelitian (Barsah 2019:1–15) adalah:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Kemandirian dan Inisiatif
4. Adaptabilitas

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisa data yang dipakai di penelitian ini yaitu dengan membuat uji instrumen penelitian, analisis deskriftif dan analisa data, yang meliputi:

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dipakai guna memperkirakan valid atau tidaknya sebuah angket. Akan dikatakan valid sebuah angket apabila pernyataan dalam angket dapat mengemukakan sesuatu yang akan dinilai pada angket tersebut. (Sugiyono, 2018:121) memaparkan bahwa: "sebuah hasil penelitian akan dikatakan absah apabila ditemukan kesamaan antara data yang diperoleh dengan data yang ditemukan dilapangan. Keansahan suatu instrument apabila alat ukur yang dipakai untuk memperoleh data (uji) itu valid.

Valid dimaknai dapat digunakannya sebuah instrumen tersebut dan dapat dijadikan alat ukur terhadap apa yang akan diukur. Dalam melakukan uji validitas pada tiap-tiap satuan, yakni akan mengkorelasikan nilai tiap satuan dengan nilai jumlah yaitu total tiap nilai satuan. Apabila koefisien korelasinya sama atau di atas 0,30 maka item dapat dikategorikan valid, tetapi apabila terjadi sebaliknya lebih rendah dari 0,3 maka dapat dikategorikan tidak valid. (Sugiyono, 2018:121) Validitas dapat dihitung menggunakan rumus *Pearson Product Moment* berikut:

$$rxy = \frac{n\left(\sum xy\right) - \left(\sum x\right)\left(\sum y\right)}{\sqrt{\left\{n.\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2\right\}\left\{n.\sum y^2 - \left(\sum y\right)\right\}}}$$

ımus3.1 *Rumus Pearson Product Moment*

Sumber : (Sugiyono, 2018:183)

Ket.:

rxy = koefisien korelasi antar X dan Y

n = total narasumber

x = nilai satuan angket

y = Jumlah nilai satuan angket

$\sum x^2$ = total kelipatan semua nilai X

$\sum y^2$ = total kelipatan semua nilai Y

3.8.2 Uji Reliabilitas

Dalam Penelitian (Suherman 2018:1–14) Reliabiltas merupakan sesuatu perangkat dipercaya dan dipakai sebagai sarana penghimpun data, sebab perangkat sudah maksimal. Berikut Rumus yang dipakai untuk mengukur yaitu *Alpha Cronbach*:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^{\,2}}{\sigma_1^{\,2}}\right]$$ **Rumus 3.2** Rumus Alpha Cronbach

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas

k = Total satuan pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Total variansi satuan pernyataan

σ_1^2 = jumlah variansi

Selanjutnya supaya menghitung total variansi menggunakan rumus yaitu:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

σ_i^2 = variansi per satuan

$\sigma\, t^2$ = variansi per satuan

X_{11} = Jawaban responden untuk tiap item pernyataan

$\sum Y_t$ = Total jawaban responden atas tiap item pernyataan

n = Jumlah responden

3.8.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan supaya menentukan model regresi faktor bebas dan faktor terikat mempunyai arti beredarnya data normal atau tidak dengan menggunakan uji statistik *non-parametrik uji Kosmogorov Smirnov* (K-S). Ketentuannya adalah;

Jika nilai α > 0,05 maka faktor tersebar normal

Jika nilai α < 0,05 maka faktortdak tersebar normal

3.8.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini memiliki tujuan supaya mengukur apakah dalam model regresi terjadi adanya korelasi antar faktor bebas. Agar mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada model regresi dan pembuktiannya dilihat dari skor *tolerance* dan sebaliknya *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,10 Maka tidak terjadi *multikolinieritas*.

3.8.5 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan kajian yang digunakan dengan menjabarkan data melalui langkah mendeskripsikan perolehandata dengan semestinya, tanpa sengaja menciptakan sebuah simpulan yang berfungsi secara generalisasi atau umum. generalisasi.

3.8.6 Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis Berganda Regresi Linear bermaksud untuk memahami kaitan antara faktor bebas dengan faktor terikat. Rumus yang digunakan yaitu:

$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$ **(Rumus 3.3** Regrei Linear Berganda **)**

Keteerangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = Term of error

3.8.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian (Ghozali, 2018:97) menjelaskan koefisien determinasi (R^2) menilai kapasitas variabel independen dalam suatu model dalam memaparkan variable varians dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar sekitar nol (0) sampai dengan satu (1). Apabila nilai R^2 kecil (mengarah pada 0),

maka dapat dikatakan bahwa kapasitas faktor bebas dalam mendeskripsikan faktor terikat sangat terbatas. Sebaliknya jika semakin besar nilai R^2 (mengarah diangka 1) maka dapat dikatakan bahwa faktor bebas membuat Sebagian informasi yang diinginkan supaya memperkirakan variable varians terikat. Adapun untuk menghitung koefisien determinasi menggunakan rumus, yaitu:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Rumus 3. 4 Rumus Koefisien Determinasi

Sumber : (Hermanto & Darmanah, 2020:124)

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien korelasi ganda

100% = Pengali yang menerangkan bentuk persentasi

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (secara sendiri-sendiri)

Uji t bertujuan agar memprediksi pengaruh yang relevan faktor-faktor bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri terhadap faktor terikat yaitu kinerja pegawai. Tahapan yang dilakukan dalam uji t yaitu:

a. Menentukan H_o= hipotesis nol dan H_a= hipotesis alternatif

   H_o:b_1 = 0, maknanya gaya kepemimpinan di kantor kecamatan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam

H_a:$b_1 \neq 0$ maknanyagaya kepemimpinan kantor kecamatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam

H_o:$b_2 = 0$ maknanya disiplin kerja pegawai kantor camat tidak berpengaruh positif kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam.

H_a:$b_2 \neq 0$, maksudnya disiplin kerja pegawai kantor camat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

b. Menentukan tingkat signifikan (α) dan t_{tabel}

Tingkat relevansi (α) pada penelitian ini yaitu 5% atau 0,05. Tabel tersebarnya nilai t dihitung pada α = 5%.

c. Kriteria pengujian

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_o ditolak, maksudnya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ H_o diterima, artinya bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_o ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ H_o diterima, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3.9.2 Uji F (Secara Bersama-sama)

Dilakukannya Uji F agar dapat menemukan pengaruh yang relevan faktor-faktor bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap faktor terikat yaitu kinerja pegawai. Berikut tahapannya:

a. Membuktikan H_0 = Hipotesisnol dan H_a = Hipotesis alternatifH_0: b_1 : b_2 = 0, artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai kantor kecamatan secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai kantor Kecamatan Lubuk Baja dan dengan tingkat relevansi 5%.

   H_a : b_1 : b_2 minimal salah satu $\neq$ 0, maknanya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai kantor kecamatan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam tingkat relevansi 5%.

b. Membuktikan level relvansinya (α) dan F_{tabel}

   Tingkat relevansi (α) pada penelitian ini yaitu 5% atau 0,05. F_{tabel} dihitung dengan membuktikan besar derajat kebebasan (*degree of freedom*) penjumlah dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) pembagi. Untuk derajat kebebasan (*degree of freedom*) penjumlah menggunakan k, sedangkan derajat kebebasan (*degree of freedom*) penyebut menggunakan n-k-1.

c. Kriteria pengujian

H_0 diterima (H_a ditolak), jika $F_{hitung} \leq F_{tabel,}$ maknanya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai kantor kecamatan tidak berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja.

H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel,}$ maknanya gaya kepemimpinan dan disiplin kantor kecamatan berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja.