

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS  
PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**OLEH  
RAHMAWATI  
NIM 105720486214**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS  
PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR**

**RAHMAWATI**

**105720486214**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar**

**Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

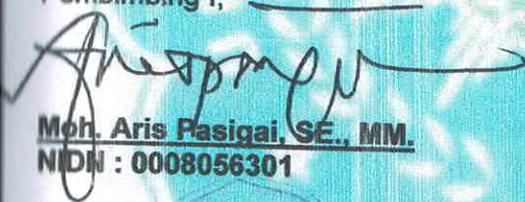
Judul Penelitian : "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar"  
Nama Mahasiswa : Rahmawati  
No Stambuk/NIM : 105720486214  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2018. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

  
**Moh. Aris Pasigai, SE., MM.**  
NIDN : 0008056301

Pembimbing II,

  
**Muh. Nur Rasyid, SE., MM.**  
NIDN : 0927078201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

  
**Ismail Rasulong, SE., MM.**  
NBM: 903078

Ketua Jurusan Manajemen

  
**Muh. Nur Rasyid, SE., MM.**  
NBM : 1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Rahmawati, Nim : 105720486214, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer : 0014 / 2018 M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H/ 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

18 Dzulhijjah 1439 H  
Makassar, \_\_\_\_\_  
30 Agustus 2018 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)  
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Rustam, SE, MM, Ak, CA (.....)  
2. Muh. Nur Rasyid, SE., MM (.....)  
3. Abdul Muttalib, SE., MM (.....)  
4. Faidzul Adziem, SE., M.Si (.....)

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Ismail Rasulong, SE., MM**

**NBM: 903078**

NBM: 903078



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Baya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmawati

Stambuk : 105720486214

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 30 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Unismuh Makassar

Ketua,  
Jurusan Manajemen

Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM: 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NBM: 1085576

## **MOTTO**

*“Man Jadda Wajada”*

*“Barangsiapa bersungguh-sungguh pasti akan mendapatkan hasil”*

**( Al-Hadits )**

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah.....

Kini aku tersenyum dalam iradat-Mu, kini baru ku mengerti arti kesabaran dalam penantian sungguh tak kusangka Ya Allah. Kau menyimpan sejuta makna dan rahasia, sungguh berarti hikmah yang Kau berikan.

Kini ku persembahkan skripsi ini sebagai ungkapan syukur dan terima kasihku untuk semua orang yang ku sayangi...

1. Ibunda tercinta (Murniati), ibu kirimkan aku kekuatan lewat untaian kata dan iringan do'a. Tak ada keluh kesah di wajah mu dalam mengantar anak,u ke gerbang masa depan yang cerah tuk raih segenggam harapan dan impian menjadi kenyataan. Ibu, kau besarkan aku dalam dekapan hangatmu. Cintamu hiasi jiwaku dan restumu temani kehidupanku.
2. Ayahanda tercinta (Armin), Kau begitu kuat dan tegar dalam hadapi hidup ini, Kau jadikan setiap tetes keringatmu sebagai semangat meraih cita-cita. Hari-harimu penuh tantangan dan pengorbanan, dan kau tak hiraukan terik matahari membakar kulitmu, tak kau perdulikan hujan mengguyur tubuhmu.
3. Buat seluruh keluarga besarku, Adik-adikku, Nenek, Kakek, Om, Tante, dan Sepupu-sepupuku, yang selalu mendoakanku dan menyemangatiku yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

4. Kepada sahabat-sahabat seperjuanganku Andi Karlina dan Rusiana.  
Terima kasih karena telah menemaniku, membantuku disaat aku susah dan senang.
5. Kepada Kak Munirwan, terima kasih telah memberikan semangat, dukungan, dan do'a. Terima kasih.
6. Kepada sahabat-sahabat SMA ku, khususnya Wilda Anrayani. Terima kasih atas bantuan dan pengorbanannya.
7. Kepada teman-teman seperjuangan anak manajemen 5 2014, Andi Angriani, Nisbah B, Sulfiah Fahmi TR, Juminah, Fitriani A, Cahayana Abd Mote dan lain-lain yang tak bisa tersebutkan namanya satu per satu terima kasih.
8. Kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar, Kak Iwelo, Kak Riska, dan masih banyak lagi yang tak bisa saya sebutkan namanya satu per satu.
9. Almamaterku

## ABSTRAK

**RAHMAWATI, TAHUN 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar***, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Moh. Aris Pasigai dan Pembimbing II Muh. Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden yang disebar kepada pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan. Namun, secara simultan kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Kedisiplinan, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

*Rahmawati, 2018. Influence Of Leadership And Discipline To Employee Performance at the office Dinas Perhubungan Kota Makassar, Thesis Management Courses Faculty of Economics and Business Department Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Supervisor I Moh. Aris Pasigai, and Advisor II Muh. Nur Rasyid.*

*The study aims to identify the influence of leadership and discipline to employee performance at the office Dinas Perhubungan Kota Makassar.*

*The sample in this study amounted to 85 respondents were distributed to the employees at the office Dinas Perhubungan Kota Makassar. Data analysis methods used are quantitative analysis using the validity test, reliability test, multiple linear regression analysis and hypothesis test.*

*The results of this study showed that influence of leadership to employee performance partially effect positive and significant, while influence of discipline to employee performance no effect positive and significant. Yet, leadership and discipline simultaneouslye positive and significant to employee performance at the office Dinas Perhubungan Kota Makassar.*

*Keywords :*

*Leadership, Discipline, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. Atas segala rahmat dan hidayat yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakalah penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Armin dan ibu Murniati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE.,MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE.,MM, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terimah kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para

pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah – mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu ‘alaikum Wr.Wb*

Makassar, juli 2018

**Rahmawati**

## DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
MOTTO .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN .....	vi
LEMBAR PENGESAHAN .....	vii
SURAT PERNYATAAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
ABSTRAK .....	xii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan Penelitian.....	2
D. Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>4</b>
A. Tinjauan Tentang Kepemimpinan .....	4

1. Defenisi Kepemimpinan .....	4
2. Fungsi Kepemimpinan .....	5
3. Teori-Teori Kepemimpinan.....	6
4. Tipe Kepemimpinan.....	7
5. Sifat –Sifat Kepemimpinan.....	10
B. Tinjauan Tentang Kedisiplinan.....	10
1. Defenisi Kedisiplinan .....	10
2. Macam-Macam Disiplin.....	11
3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja .....	11
4. Indikator Kedisiplinan Kerja.....	12
C. Tinjauan Tentang Kinerja Pegawai .....	13
1. Defenisi Kinerja.....	13
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
3. Penilaian Kinerja.....	15
D. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja .....	15
E. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	15
F. Tinjauan Empiris .....	16
G. Kerangka Konsep .....	18
H. Hipotesis.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
A. Jenis Dan Sumber Penelitian.....	20
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	20
C. Defenisi Operasional Variabel .....	20
D. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	22
E. Teknik Pengumpulan Data.....	23

F. Teknik Analisis Data .....	24
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>27</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	27
1. Sejarah Umum Berdirinya Instansi .....	27
2. Visi Dan Misi .....	29
3. Struktur Organisasi .....	31
4. Tugas Dan Fungsi.....	32
B. Hasil Penelitian.....	37
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	37
2. Uji Validitas .....	40
3. Uji Reliabilitas .....	41
4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	42
5. Uji Hipotesis.....	43
C. Pembahasan .....	46
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>48</b>
A. Kesimpulan.....	48
B. Saran.....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>50</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Tinjauan Empiris	16
Tabel 3.1	Definisi Operasional variable	21
Tabel 3.2	Skor Pilihan Jawaban Responden	24
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas	40
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.6	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	42
Tabel 4.7	Hasil Uji F	44
Tabel. 4.8	Hasil Uji T	45

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	18
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	31

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik itu organisasi dalam skala besar seperti sebuah Negara maupun dalam skala yang lebih kecil seperti sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena Sumber Daya Manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen Sumber Daya Manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta.

Sumber daya yang dimiliki instansi tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimum. Menilai dari kualitas sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok.

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali bagi Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Makassar, karena kinerja mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Pada kesempatan kali ini peneliti melakukan penelitian di Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Makassar. Untuk meningkatkan kedisiplinan (Anwar, Muhammad Nuzul Qadri, Umi Kalsum, 2018) terhadap kinerja pegawai tidak terlepas dari peran pemimpin yang mengarahkan bawahannya. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebahagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebahagian besar para karyawan. Dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut, dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut maka judul yang diajukan dalam penulisan ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar?
2. Apakah kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar?
3. Apakah kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar?

2. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar?
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar?

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Menambah pengalaman penulis agar lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan dan siap dalam menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.

##### 2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi para karyawan dalam mengelola kedisiplinan di dalam perusahaan. Serta sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan di masa yang akan datang.

##### 3. Bagi Akademis

Sebagai tambahan bahan pustaka serta acuan bagi peneliti selanjutnya dalam penyusunan Tugas Akhir mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Tentang Kepemimpinan**

##### **1. Defenisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yg sistematis. Rangkaian itu berisi kegiatan menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perseorangan maupun bersama-sama. (Hadari Nawawi dan Martini Hadari, 2012:72)

Kepemimpinan adalah entitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi untuk bersaing secara baik. (Beni Ahmad Saebani, dan li Sumantri, 2014:28).

Kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. (Kartono, 2003 dalam Aurelia Potu, 2013).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku dan mencetuskan tujuan organisasi dan memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan. (Rivai, 2004 dalam Ogesta Permada, 2018).

Kepemimpinan merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang untuk membuat orang lain patuh atau mau mengikuti apa yang dikehendakinya. (Mawei, 2014 dalam Yohana Putri Hapsari, 2017:47) Indikator yang digunakan:

1. Cara berkomunikasi yang baik dengan pegawai.
2. Pemberian motivasi kepada para pegawai.
3. Kemampuan untuk memimpin.

## **2. Fungsi Kepemimpinan**

### **1. Fungsi Instruktif**

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin.

### **2. Fungsi Konsultatif**

Fungsi konsultatif ini mengharuskan pimpinan belajar menjadi pendengar yang baik, yang biasanya tidak mudah melaksanakannya, mengingat pemimpin lebih banyak menjalankan peranan sebagai pihak yang didengarkan.

### **3. Fungsi Partisipasi**

Fungsi partisipasi hanya mungkin terwujud jika pemimpin mengembangkan komunikasi yang memungkinkan terjadinya pertukaran pendapat, gagasan dan pandangan dalam memecahkan masalah-masalah, yang bagi pimpinan akan dapat dimanfaatkan untuk mengambil keputusan-keputusan.

#### 4. Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Pemimpin harus bersedia dan dapat mempercayai orang-orang lain, sesuai dengan posisi/jabatannya, apabila diberi/ mendapat limpahan wewenang.

#### 5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. (Hadari Nawawi dan Martini Hadari, 2012:74)

### 3. Teori-Teori Kepemimpinan

Teori-teori kepemimpinan yang berkembang, yaitu sebagai berikut:

1. Teori genetik, yaitu kepemimpinan diartikan sebagai *traits within the individual leader*. Artinya, seseorang dapat menjadi pemimpin karena di didik untuk menjadi pemimpin (*leaders were borned and not made*).
2. Teori sosial, yaitu keberhasilan suatu kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat seseorang, tetapi juga dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kelompok yang dipimpinnya.
3. Teori situasional, yaitu teori yang memandang bahwa kepemimpinan sangat bergantung pada situasi. Teori ini tidak hanya melihat kepemimpinan dari sudut pandang yang bersifat psikologis dan sosiologis, tetapi juga berdasarkan ekonomi dan politik.
4. Teori ekologis, yaitu kepemimpinan merupakan penggabungan antara bakat alami yang sudah ada sejak dilahirkan dengan pendidikan dan pelatihan yang intensif.

5. Teori sosio-behavioristik, yaitu teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan dilahirkan oleh bakat, turunan, dan kecerdasan yang alami, pengalaman dalam kepemimpinan, pembentukan formal dalam organisasi, situasi lingkungan, pendidikan dan pelatihan, kesepakatan sosial, kontrak politik. (Beni Ahmad Saebani, dan Li Sumantri, 2014:119)

#### **4. Tipe Kepemimpinan**

##### **1. Tipe Kepemimpinan Autokrasi**

Tipe kepemimpinan autokratis, yaitu pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota kelompoknya. Pemimpin autokrasi adalah pemimpin yang memiliki wewenang (*authority*) dari suatu sumber (misalnya, karena posisinya), pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Pemimpin yang autokrasi menggunakan otoritasnya sebagai pegangan atau hanya sebagai alat agar segala sesuatunya dapat diselesaikan.

Ciri-ciri pemimpin yang autokrasi di antaranya:

- 1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi;
- 2) Mengindentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi;
- 3) Menganggap bawahan hanya sebagai alat;
- 4) Tidak menerima kritik, saran, dan pendapat;
- 5) Bergantung pada kekuasaan formalnya;
- 6) Menggunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

##### **2. Tipe Kepemimpinan Militeristis**

Ciri-ciri pemimpin militeristis, yaitu:

- 1) Menggunakan system perintah untuk menggerakkan bawahannya;

- 2) Senang bergantung pada pangkat dan jabatannya;
- 3) Senang pada formalitas yang berlebihan;
- 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku terhadap bawahan;
- 5) Sukar menerima kritikan dari bawahannya;
- 6) Menggemari upacara-upacara dalam berbagai keadaan.

### 3. Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Ciri-ciri kepemimpinan *paternalistic*, yaitu:

- 1) Memperlakukan bawahan sebagai orang yang belum dewasa;
- 2) Selalu memberikan perlindungan (*overly protective*);
- 3) Keputusan ada di tangan pemimpin;
- 4) Pemimpin bertindak sebagai kapak.

### 4. Tipe Kepemimpinan Tiga Dimensi

Tipe kepemimpinan ini dikemukakan oleh William J. Reddin (1970). Tipe kepemimpinan ini dinamakan *three-dimensional-model* karena pendekatannya menghubungkan tiga kelompok gaya kepemimpinan, yaitu gaya dasar, gaya efektif, dan gaya tidak efektif menjadi kesatuan. Berdasarkan dua perilaku kepemimpinan, yaitu berorientasi kepada orang (*people oriented*) dan berorientasi pada tugas (*task oriented*).

### 5. Tipe Kepemimpinan Laissez Faire

Ciri-ciri kepemimpinan ini, yaitu memberi kebebasan kepada bawahan, pemimpin tidak terlibat dalam kegiatan, semua pekerjaan dan tanggung jawab dilimpahkan kepada bawahan, pemimpin tidak mempunyai wibawa, tidak ada koordinasi, dan pengawasan yang baik.

## 6. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis disebut juga dengan kepemimpinan *modernis* dan *partisipatif*.

Ciri-ciri pemimpin demokratis, yaitu:

- 1) Bawahan diberi kesempatan untuk mengembangkan kreativitas;
- 2) Bersifat terbuka;
- 3) Mengutamakan musyawarah dan kepemimpinan bersama;
- 4) Mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi;
- 5) Berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi;
- 6) Mengembangkan regenerasi kepemimpinan ;
- 7) Perluasan kaderisasi agar bawahan lebih maju dan menjadi pemimpin masa depan;
- 8) Memandang semua masalah dapat dipecahkan dengan usaha bersama.

## 7. Tipe Kepemimpinan Karismatik

Ciri-ciri dari kepemimpinan karismatik, yaitu:

- 1) Memiliki kewibawaan alamiah
- 2) Mempunyai daya tarik yang metafisikal
- 3) Tidak dibentuk oleh faktor eksternal yang formal, seperti aturan legal formal, pelatihan atau pendidikan, dan sebagainya
- 4) Tidak dilatar belakangi oleh faktor. (Beni Ahmad Saebani, dan li Sumantri, 2014:127)

## **5. Sifat –Sifat Kepemimpinan**

Pemimpin ideal adalah pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut.

1. Adil yaitu bijaksana dalam mengambil keputusan.
2. Amanah yaitu jujur dan bertanggung jawab.
3. Fathanah artinya memiliki kecerdasan.
4. Tabliq artinya menyampaikan hal dengan benar, bersifat terbuka, dan menerima saran atau kritik dari bawahannya.
5. Shidiq artinya benar sebagai ciri dari perilaku pemimpin yang adil.
6. Qana'ah adalah pemimpin yang tidak akan melakukan korupsi dan merugikan uang negara.
7. Siasah adalah pemimpin yang pandai mengatur strategi untuk memperoleh kemaslahatan bagi masyarakat atau bawahannya.
8. Sabar artinya pandai mengendalikan hawa nafsu dan menyalurkan seluruh tenaga serta pikiran dengan kecerdasan emosional yang optimal. (Beni Ahmad Saebani, dan li Sumantri, 2014:131)

## **B. Tinjauan Tentang Kedisiplinan**

### **1. Defenisi Kedisiplinan**

Kedisiplinan adalah kunci terwujudnya tujuan sebuah organisasi, karena jika kedisiplinan terwujud dengan baik maka akan muncul kesadaran dalam diri pegawai dan menjalankan tugas serta fungsinya dengan baik. (Adi Apriyadi, Beddy Iriawan Maksudi, Denny Hernawan, 2017)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan dan kesadaran

untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. (Dwi Hadian Septiadi, 2017)

## **2. Macam-Macam Disiplin**

Disiplin menurut Oteng Sutrisno berdasarkan sifatnya dapat dibagi menjadi 2 yaitu:

### **1. Disiplin Positif**

Disiplin positif merupakan suatu sikap dan iklim organisasi yang setiap anggotanya mematuhi peraturan-peraturan organisasi atas kemauannya sendiri. Mereka patuh pada tata tertib tersebut karena mereka memahami, meyakini dan mendukungnya.

### **2. Disiplin Negatif**

Disiplin negatif adalah suatu keadaan disiplin yang menggunakan hukuman atau ancaman untuk membuat orang-orang mematuhi perintah dan mengikuti peraturan hukuman.

Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh pegawai disuatu instansi, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal. (Rivai dan Sagala, 2013 dalam Arief Budi Santoso, 2017)

## **3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja. Keempat prespektif tersebut antara lain:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilkun-perilaku yang tidak tepat.

3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak- dampak negatifnya. (Rivai dan Sagala, 2013)

#### **4. Indikator Kedisiplinan Kerja**

Menurut Hasibuan (2012:193) berpendapat bahwa: Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi instansi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Menurut Hasibuan (2012 dalam Fenny Dwi Oktavia, 2014) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya:

##### **1. Teladan pimpinan**

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

##### **2. Keadilan**

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

### 3. Ketegasan

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

## C. Tinjauan Tentang Kinerja Pegawai

### 1. Defenisi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dibagi kedalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendorong kinerja organisasi. (Kasmir, 2015 dalam Rakhmadi Nor, 2018)

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. (Rivai dan basri, 2005 dalam Afriyelnaidi, 2017)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu 2009:67)

Kinerja dalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam satu priode tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target,

atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu. (Suprpta, 2015 dalam Yohana Putri Hapsari, 2017:47) Indikator yang digunakan:

1. Kualitas dalam melakukan pekerjaan.
2. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan.
3. Kerjasama dengan rekan kerja

## **2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor-faktor yang menyertainya :

### **1. Faktor Kemampuan (*ability*)**

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi ( *IQ* ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata ( 110-120 ) dengan pendidikan yang memadai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### **2. Faktor Motivasi (*motivation*)**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

### **3. Faktor Strategi (*strategic*)**

Strategi merupakan suatu bentuk sasaran dari kinerja untuk dapat mengetahui dan mengukur sejauh mana keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan susunan strategi yang dimilikinya. (Fenny Dwi Oktavia, 2014:26)

### **3. Penilaian Kinerja**

Terdapat beberapa alasan untuk menilai kinerja pegawai :

1. Penilaian harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja perusahaan.
2. Penilaian memungkinkan atasan dan bawahan menyusun rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh pegawai.
3. Penilaian harus melayani tujuan perencanaan karir dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karir karyawan dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik. (Fenny Dwi Oktavia, 2014:29)

#### **D. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Apabila pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka pegawai akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya (Sasongko, 2008 dalam Made Suprpta, 2015:9).

#### **E. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi dan pegawainya. Oleh karena itu pimpinan selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi instansi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit

untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2001 dalam Fenny Dwi Oktavia, 2014:44).

#### F. Tinjauan Empiris

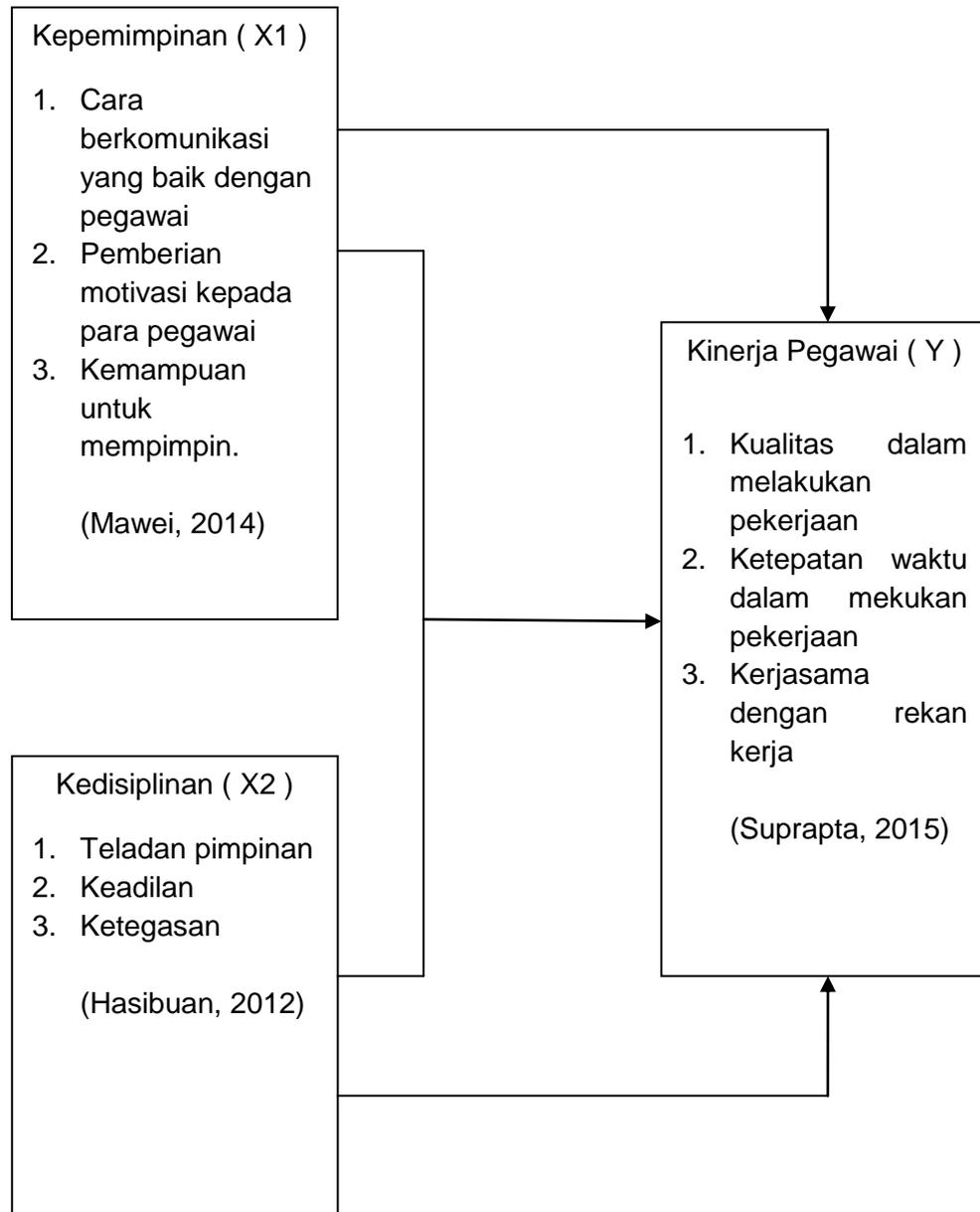
Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Dhara Effita (2012)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS.Tiara Sella Bengkulu	<u>Variabel Independen</u> Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi  <u>Variabel Dependen</u> Kepuasan Kerja  <u>Metode Analisis</u> Regresi Linear Berganda	Diketahui bahwa adanya pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai d RS.Tiara Sella Bengkulu.
Tri Kurniawan (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Intensif kerja terhadap Produktivits Karyawan PT Federal Internasional Finance(FIF) Cabang Kota Bengkulu	<u>Variabel Independen</u> Disiplin Kerja dan Intensif Kerja  <u>Variabel Dependen</u> Produktivitas Karyawan  <u>Metode Analisis</u> Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif sangat kuat antara disiplin kerja dan intensif kerja dengan produktivitas Karyawan PT Federal Internasional Finance(FIF) Cabang Kota Bengkulu

I Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung	<u>Variabel Independen</u>  Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja  <u>Variabel Dependen</u>  Kinerja Karyawan  <u>Metode Analisis</u>  Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Yoga Kusumo Wardhana (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang)	<u>Variabel Independen</u>  Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja  <u>Variabel Dependen</u>  Kinerja  <u>Metode Analisis</u>  Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

## G. Kerangka Pikir

Adapun kerangka analisis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

## **H. Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.
2. Kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.
3. Kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada falsafah positifisme, digunakan untuk penelitian pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan analisis data bersifat kuantitatif, yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian ini adalah pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar Jl. Mallengkeri No. 18. Telah melakukan penelitian kurang lebih 2 bulan yaitu pada bulan juni sampai juli 2018.

#### **C. Defenisi Operasional Variabel**

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu, satu variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dan variabel independen atau variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan kedisiplinan (X2).

**Tabel 3.1 Definisi operasional variabel**

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang untuk membuat orang lain patuh atau mau mengikuti apa yang dikehendakinya. (Mawei, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cara berkomunikasi yang baik dengan pegawai</li> <li>2. Pemberian motivasi kepada para pegawai</li> <li>3. Kemampuan untuk memimpin</li> </ol>
Kedisiplinan (X2)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teladan pimpinan</li> <li>2. Keadilan</li> <li>3. Ketegasan</li> </ol>
Kinerja (Y)	Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam suatu periode tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu. (Suprpta, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas dalam melakukan pekerjaan</li> <li>2. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan</li> <li>3. Kerjasama dengan rekan kerja</li> </ol>

**Sumber :** Definisi operasional variabel, Tahun 2018

## D. Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiono (2015, dalam Grendis Anggraeni 2017:98) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan benda-benda alam yang lain. populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berdasarkan uraian diatas dapatlah diketahui bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015, dalam Grendis Anggraeni 2017:98) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga sampel yang benar-benar dapat mewakili (*Representative*). Dan dapat menggambarkan populasi sebenarnya. penelitian ini menggunakan rumus Slovin .

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n= Ukuran sampel/jumlah responden

N= Ukuran populasi

e= Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang

sehingga jumlah populasi ( $N$ ) = 563, error level yang ditetapkan 10% maka jumlah sampel adalah :

$$n = \frac{563}{1+563(0,01)} = 84,9 \text{ dibulatkan menjadi } 85$$

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar peneliti tersebut menjadi sistematis dan dipermudah.

Terdapat beberapa jenis pengumpulan data diantaranya angket, wawancara, observasi, tes, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan jenis pengumpulan data dengan kuesioner (angket) dan dokumentasi.

#### **1. Kuesioner (angket)**

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi lengkap mengenai suatu masalah. (Riduwan, 2010 dalam Mahesa Desta Pranatha, 2013:6)

Adapun skala yang digunakan peneliti dalam instrument ini adalah skala likert. Skala likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilain, yaitu:

**Tabel 3.2 Skor pilihan jawaban responden**

No	Pilihan	Skor
1	(SS) = Sangat setuju	5
2	(S) = Setuju	4
3	(N) = Netral	3
4	(TS) = Tidaksetuju	2
5	(STS) = Sangat tidak setuju	1

**Sumber :** Skala likers, Tahun 2018

## 2. Dokumentasi

Riduwan (2010 dalam Mahesa Desta Pranatha, 2013:7) menjelaskan bahwa “dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumen, data yang relevan penelitian”.

## F. Teknik Analisis Data

Langkah-langkah analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas Data

Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. (Sugiono, 2011 dalam Puji Astuti, 2013: 11)

### 2. Uji Reliabilitas Data

Hasil penelitian yang reliabel, jika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. (Sugiono, 2011 dalam Puji Astuti, 2013: 14)

### 3. Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_1$

$X_1$  = Kepemimpinan

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_2$

$X_2$  = Kedisiplinan

e = Error

### 4. Uji Hipotesis

#### 1) Uji-F (Uji Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai  $F_{hitung} \geq$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka variabel bebasnya secara simultan memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

#### 2) Uji-t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Kemudian, bila membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan nilai  $t_{tabel}$ . Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih tinggi dibanding nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, itu berarti kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut yang mempengaruhi variabel terikat, dengan melihat nilai-nilai  $t$  masing-masing variabel. Berdasarkan nilai  $t$ , maka dapat diketahui variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Umum Berdirinya Instansi**

Dinas Perhubungan Kota Makassar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2005 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Makassar dan selanjutnya di sesuaikan dengan PP. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah Dan Peraturan Walikota Makassar Nomor 32 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Dinas Perhubungan Kota Makassar. Mempunyai tugas pokok merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan di bidang Perhubungan meliputi Lalu Lintas, Angkutan, Pengendalian Operasional dan Teknik Sarana dan Prasarana, Pengujian Kendaraan Bermotor serta Tugas lainnya yang berkaitan dengan perhubungan yang diberikan oleh Walikota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, fungsi Dinas Perhubungan Kota Makassar adalah :

1. Menyusun rumusan kebijaksanaan teknis dibidang perhubungan darat, Perhubungan laut.
2. Menyusun rencana dan program dibidang perhubungan darat dan perhubungan laut.
3. Melaksanakan pengendalian dan pengamanan teknis operasional dibidang perhubungan yang meliputi lalu lintas, pengendalian dan operasional lalu lintas dan jalan serta teknis operasional perhubungan laut

4. Pemberian perizinan dan pelayanan umum di bidang Angkutan
5. Pelaksanaan teknis administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan.

Dalam rangka melaksanakan Tugas dan fungsi dimaksud, Dinas Perhubungan memiliki perangkat organisasi yang tercantum dalam struktur Organisasi Sebagai berikut :

1. Kepala Dinas ;
2. Sekretaris, terdiri dari :
  - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - 2) Sub Bagian Keuangan
  - 3) Sub Bagian Perlengkapan
3. Bidang Lalu Lintas, terdiri dari :
  - 1) Seksi Manajemen & Rekayasa Lalu lintas
  - 2) Seksi Analisis Lingkungan Lalu lintas & sertifikasi
  - 3) Seksi Monitoring & Pengolahan Data
4. Bidang Moda Transportasi, terdiri dari :
  - 1) Seksi Moda Publik
  - 2) Seksi Moda individu
  - 3) Seksi Moda Khusus
5. Bidang Pengembangan Keselamatan dan Penindakan, terdiri dari :
  - 1) Seksi Pemaduan Moda dan Teknologi Perhubungan
  - 2) Seksi Promosi dan Edukasi keselamatan Berjalan Lintas
  - 3) Seksi Penindakan Pelanggaran Berjalan Lintas
6. Bidang Teknik Sarana dan Prasarana , terdiri dari :
  - 1) Seksi Perencanaan & Pembangunan sarana Prasarana Perhubungan

- 2) Seksi Pengoprasian sarana Prasarana Perhubungan
  - 3) Seksi Pemeliharaan sarana Prasarana Perhubungan
7. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

## **2. Visi dan Misi**

### VISI:

“Menuju transportasi perkotaan yang terpadu, berkelanjutan, berorientasi global, dan ramah lingkungan”.

Makna pokok yang terkandung dalam visi dinas perhubungan kota makassar tersebut, antara lain :

1. Transportasi perkotaan, secara harfiah mengandung makna transportasi yang mampu melayani dan beroperasi di wilayah perkotaan makassar dan sekitarnya.
2. Terpadu, artinya pelayanan transportasi harus sinergi dengan moda transportasi yang lainnya, yaitu transportasi darat, laut dan udara.
3. Berkelanjutan, artinya pembangunan dan pelayanan transportasi dilakukan secara terus menerus tidak tergantung pada kondisi tertentu.
4. Berorientasi global, artinya sejalan dengan visi kota makassar, maka pembangunan transportasi harus sejalan dengan perkembangan teknologi dan bermanfaat bagi masyarakat.
5. Ramah lingkungan, artinya teknologi transportasi yang dipilih haruslah teknologi yang ramah terhadap lingkungan guna kelangsungan bumi.

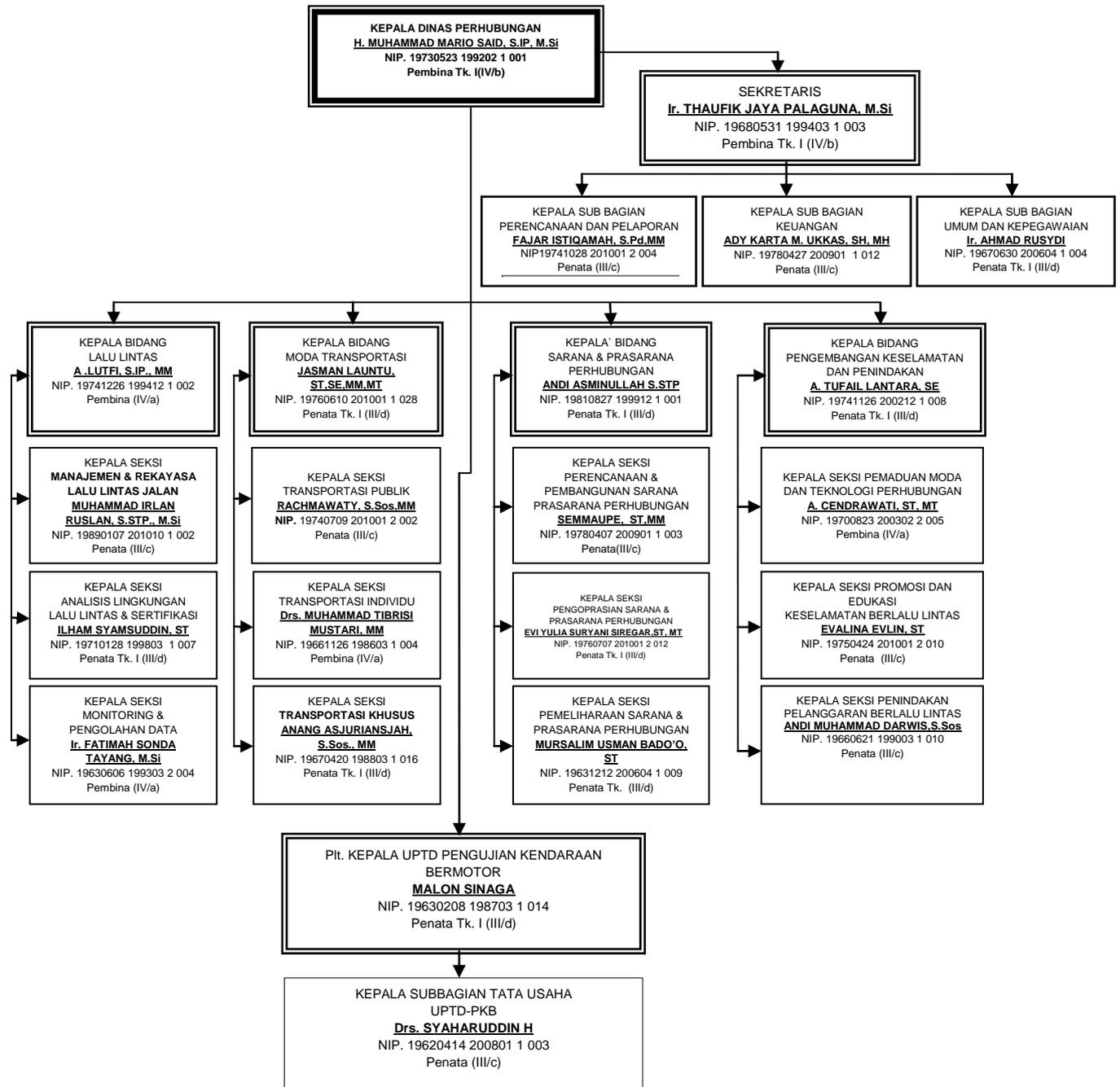
Misi :

1. Mewujudkan sarana transportasi yang aman, handal, ramah lingkungan dan terjangkau masyarakat;
2. Mewujudkan prasarana transportasi yang berkualitas dan memiliki standar nasional dan internasional;
3. Meningkatkan kenyamanan dan keselamatan transportasi;
4. Meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan jasa perhubungan;
5. Meningkatkan manajemen transportasi perkotaan yang mudah diakses melalui jaringan transportasi terpadu;
6. Memberdayakan sumber daya aparatur dan meningkatkan kesadaran masyarakat dengan budaya tertib berlalu lintas;
7. Memperkecil tingkat pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas yang disebabkan oleh transportasi.

### 3. Struktur Organisasi



## STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR 2018



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Makassar

#### **4. Tugas dan Fungsi**

##### **1. Kepala dinas**

Dinas Perhubungan mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Perhubungan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

##### **2. Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi di lingkungan dinas.

Sekretariat dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- 1) perencanaan operasional urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian;
- 2) pelaksanaan urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian;
- 3) pengoordinasian urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian;
- 4) pengendalian, evaluasi dan pelaporan urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian;
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

##### **a. Sub bagian perencanaan dan pelaporan**

Sub bagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan dinas.

b. Sub bagian keuangan

Sub bagian Keuangan mempunyai tugas melakukan administrasi dan akuntansi keuangan.

c. Sub bagian umum dan kepegawaian

Sub bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.

**3. Bidang lalu lintas**

Bidang Lalu Lintas mempunyai tugas melaksanakan menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang manajemen dan rekayasa lalu lintas serta analisis dampak lalu lintas.

a. Seksi manajemen dan rekayasa lalu lintas jalan

Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas Jalan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penetapan rencana induk jaringan lalu lintas angkutan jalan, lintas penyebrangan dan perkeretapian serta penyediaan perlengkapan jalan di jalan Kota.

b. Seksi analisis lingkungan lalu lintas dan sertifikasi

Seksi Analisis Lingkungan Lalu lintas dan Sertifikasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan di bidang persetujuan hasil analisis dampak lalu lintas untuk jalan kota.

c. Seksi monitoring dan pengolahan data lalu lintas

Seksi Monitoring dan Pengolahan Data Lalu Lintas mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan monitoring dan pengolahan data lalu lintas.

#### **4. Bidang moda transportasi**

Bidang Moda Transportasi mempunyai tugas menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang moda dan transportasi.

##### **a. Seksi transportasi publik**

Seksi Transportasi Publik mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi publik.

##### **b. Seksi Transportasi Individu**

Seksi Transportasi Individu mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi individu.

##### **c. Seksi Transportasi Khusus**

Seksi Transportasi Khusus mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi khusus.

#### **5. Bidang sarana dan prasarana perhubungan**

Bidang Sarana dan Prasarana Perhubungan yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan di bidang sarana dan prasarana perhubungan.

##### **a. Seksi perencanaan dan pembangunan sarana prasarana perhubungan**

Seksi Perencanaan dan Pembangunan Sarana Prasarana Perhubungan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan

pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan dan pembangunan sarana dan prasarana perhubungan.

b. Seksi pengoperasian sarana dan prasarana perhubungan

Seksi Pengoperasian Sarana dan Prasarana Perhubungan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengoperasian sarana dan prasarana perhubungan.

c. Seksi pemeliharaan sarana dan prasarana perhubungan

Seksi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Perhubungan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pemeliharaan sarana dan prasarana perhubungan.

**6. Bidang pengembangan keselamatan dan penindakan**

Bidang Pengembangan Keselamatan dan Penindakan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan dibidang pengembangan keselamatan dan penindakan pelanggaran transportasi.

a. Seksi pemaduan moda dan teknologi perhubungan

Seksi Pemaduan Moda dan Teknologi Perhubungan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemaduan moda dan pengembangan teknologi perhubungan.

b. Seksi promosi dan edukasi keselamatan berlalu lintas

Seksi Promosi dan Edukasi Keselamatan Berlalu Lintas mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang promosi dan edukasi keselamatan berlalu lintas.

c. Seksi penindakan pelanggaran berlalu lintas

Seksi Penindakan Pelanggaran Berlalu Lintas mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang audit dan inspeksi keselamatan lalu lintas jalan di jalan, laik fungsi jalan keselamatan sarana dan prasarana, fasilitasi manajemen dan penanganan keselamatan di jalan kota.

## **7. Unit pelaksana teknis**

Di lingkungan Dinas Perhubungan dapat dibentuk unit pelaksana teknis berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **a. Pengujian kendaraan bermotor (pkb)**

1. Unit Pelaksana Teknis Dinas pengujian Kendaraan Bermotor mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional pengujian kendaraan bermotor dan ketatausahaan.
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengujian Kendaraan Bermotor menyelenggarakan fungsi :
  - 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis kegiatan pengujian kendaraan bermotor wajib uji.
  - 2) Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program kegiatan operasional pengujian kendaraan bermotor wajib uji.
  - 3) Penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pengembangan pengelolaan kegiatan pengujian kendaraan bermotor wajib uji.

### **b. Sub bagian tata usaha**

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan ketatausahaan UPTD dan mengelola administrasi.

## B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan. Data tentang profil pegawai akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Karakteristik responden berdasarkan usia

Identitas responden berdasarkan usia menggambarkan pengalaman dan kedewasaan pola pikir seorang responden. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 85 orang. Berikut merupakan data responden berdasarkan usia :

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah responden	Persentase (%)
1	<20 Tahun	3	3,53%
2	21-30 Tahun	46	54,12%
3	31-40 Tahun	28	32,94%
4	41-50 Tahun	7	8,24%
5	51-60 Tahun	1	1,17%
Jumlah		85	100%

**Sumber :** Kuesioner yang telah diolah, tahun 2018

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa responden dengan usia <20 tahun yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (3,53%), responden dengan usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar (54,12%) responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 28

orang dengan persentase sebesar (32,94%), responden dengan usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (8,24%), responden dengan usia 51-60 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase (1,17%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar lebih banyak didominasi oleh pegawai dengan usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 46 orang (total 54,12% dari total responden).

## 2) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu pengelompokan responden menurut jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Berikut merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	61%
2	Perempuan	33	39%
Jumlah		85	100%

**Sumber** : Kuesioner yang telah diolah, tahun 2018

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa responden jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 52 orang dengan persentase sebesar (61%), sedangkan responden jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar (39%). Hal ini dapat dikatakan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada jumlah responden perempuan (total 61% dari total responden).

## 3) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan, yaitu pengelompokan responden menurut pendidikan baik dari SMA, D3, S1, S2. Berikut merupakan data responden berdasarkan pendidikan :

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah responden	Persentase (%)
1	SMA	34	40%
2	D3	7	8,2%
3	S1	35	41,2%
4	S2	9	10,6%
Jumlah		85	100%

**Sumber** : Kuesioner yang telah diolah, tahun 2018

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 34 orang dengan persentase (40%), responden dengan pendidikan D3 sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (8,2%), responden dengan pendidikan S1 sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar (41,2%), responden dengan pendidikan S2 sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar (10,6%). Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar lebih banyak didominasi oleh pegawai dengan pendidikan S1 yaitu sebanyak 35 orang (total 41,2% dari total responden).

## 2. Uji Validitas

Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. (Sugiono, 2011 dalam Puji Astuti, 2013: 11)

Uji Validitas akan menguji masing-masing yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 18 pernyataan yang harus dijawab oleh responden.

Dasar pengambilan uji validitas pearson

a. Perbandingan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$

1. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  = valid
2. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  = tidak valid

Cara mencari nilai  $r_{tabel}$  dengan  $N=85$  pada signifikansi 5% pada distribusi nilai  $r_{tabel}$  statistik maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,213

b. Melihat nilai signifikansi (sig)

1. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  = valid
2. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  = tidak valid

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas**

Varibel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
Kepemimpinan $X_1$	P1	0,711	0,213	Valid
	P2	0,722	0,213	Valid
	P3	0,651	0,213	Valid
	P4	0,702	0,213	Valid
	P5	0,807	0,213	Valid
	P6	0,771	0,213	Valid
	P7	0,771	0,213	Valid

<b>Kedisiplinan</b> <b>X<sub>2</sub></b>	P8	0,557	0,213	Valid
	P9	0,475	0,213	Valid
	P10	0,567	0,213	Valid
	P11	0,721	0,213	Valid
	P12	0,751	0,213	Valid
<b>Kinerja</b> <b>Pegawai (Y)</b>	P13	0,718	0,213	Valid
	P14	0,680	0,213	Valid
	P15	0,679	0,213	Valid
	P16	0,681	0,213	Valid
	P17	0,621	0,213	Valid
	P18	0,614	0,213	Valid

**Sumber** : Data diolah dari SPSS 23, Tahun 2018

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kepemimpinan, kedisiplinan, dan kinerja pegawai adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan berdasarkan kolom *corrected item-total correlation* memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada 0,213.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghazali (2013, dalam Sindu Pradipto 2015) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 23, memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik

*Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $>0,7$ . Ghazali (2013, dalam Sindu Pradipto 2015)

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,822	Reliabel
Kedisiplinan	0.703	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,738	Reliabel

**Sumber** : Data diolah dari SPSS 23, Tahun 2018

Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari  $> 0,7$  sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur secara kualitas tentang pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

**Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,300	1,295		6,411	,000
	Kepemimpinan (X1)	,795	,120	1,014	6,638	,000
	Kedisiplinan (X2)	-,114	,149	-,117	-,765	,447

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
**Sumber** : Output data SPSS 23, Tahun 2018

a. Dependent Variable

Berdasarkan hasil olahan regresi dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 23, maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 8,300 + 0,795X_1 + 0,114X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas, maka dapat di berikan penjelasan sebagai berikut:

$a = 8,300$  menunjukkan bahwa jika  $X$  variabel kepemimpinan dan kedisiplinan atau konstan  $X=0$  maka nilai  $a$  konstanta positif

$b_1 = 0,795$  setiap penambahan satu variabel kepemimpinan, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,795

$b_2 = 0,114$  menunjukkan setiap satu penambahan variabel kedisiplinan, akan meningkatkan minat pegawai sebesar 0,114

## 5. Uji Hipotesis

### 1. Uji-F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel berikut. Data penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan Kedisiplinan) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hasil uji F melalui program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	534,231	2	267,116	182,237	,000 <sup>b</sup>
	Residual	120,192	82	1,466		
	Total	654,424	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber : Output data SPSS 23, Tahun 2018

Berdasarkan hasil uji simultan nilai  $f_{hitung}$  adalah sebesar 182,237, sedangkan nilai  $f_{tabel}$  adalah sebesar 3,15 ( $df_1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = 85-2 = 83$ ). Selain itu nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (a) 0,05. Karena nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $182,237 > 3,15$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikan (a) 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis ketiga diterima, artinya kepemimpinan dan kedisiplinan (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan secara simultan mempunyai pengaruh dan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

## 2. Uji-t (Uji Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen tersebut dapat ditunjukkan pada tabel. 4.8 sebagai berikut :

**Tabel. 4.8 Hasil Uji T**

		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,300	1,295		6,411	,000
	Kepemimpinan (X1)	,795	,120	1,014	6,638	,000
	Kedisiplinan (X2)	-,114	,149	-,117	-,765	,447

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output data SPSS 23, Tahun 2018

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

#### 1. Variabel Kepemimpinan

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,638$ , sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,993 ( $df = 85-2-1 = 82$ ). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,638 > 1,993$ ), dan nilai signifikan lebih kecil daripada taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis dapat diterima, artinya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh dan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

#### 2. Variabel Kedisiplinan (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kedisiplinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kedisiplinan adalah 0,765, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,993 ( $df = 85-2-1 = 82$ ). Selain itu nilai signifikansinya adalah sebesar 0,447 lebih besar daripada taraf signifikan

(a) 0,05. Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,765 < 1,993$ ), dan nilai signifikansi lebih besar daripada taraf signifikan (a) 0,05 ( $0,447 > 0,05$ ), maka hipotesis tidak diterima, artinya kedisiplinan (X2) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

### C. Pembahasan

Dengan melibatkan 85 orang, untuk memberikan informasi mengenai pengaruh dari variabel kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai

Dari tabel uji validitas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan kedisiplinan serta kinerja pegawai mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,213), sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Dari tabel uji reliabilitas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara kepemimpinan dan kedisiplinan serta kinerja pegawai diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$ . Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabilitas.

Dari uji F diketahui bahwa nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Dari uji t diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  untuk variabel kepemimpinan, sedangkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  untuk variabel kedisiplinan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini dapat mendukung dari salahsatu hasil uji t yang telah dilakukan oleh Yoga Kusumo Wardhana (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang). Yang menyatakan:

Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai signifikan 0,020 dan  $t_{hitung}$  menunjukkan 2,433. Artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,020 < 0,05$ ) dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,433 > 2,028$ ), Maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian terdahulu adalah hipotesis diterima. Dari penelitian sekarang menunjukkan hasil positif dan signifikan, artinya diterima.

Motivasi menunjukkan nilai signifikan 0,176 dan  $t_{hitung}$  menunjukkan 1,379. Artinya nilai signifikan lebih besar dari nilai signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,176 > 0,05$ ) dan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,379 < 2,028$ ). Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah hipotesis ditolak.

Disiplin kerja menunjukkan nilai signifikan 0,000 dan  $t_{hitung}$  menunjukkan 3,842. Artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,842 > 2,028$ ), maka kesimpulan yang dapat di ambil dari penelitian terdahulu adalah hipotesis diterima. Namun dari penelitian sekarang menunjukkan hasil tidak positif dan signifikan, artinya ditolak.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Berdasarkan olah data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,638 > 1,993$ ) dan nilai signifikansi  $<$  taraf signifikansi ( $\alpha$ )  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).
2. Kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,765 < 1,993$ ) dan nilai signifikansi  $>$  taraf signifikansi ( $\alpha$ )  $0,05$  ( $0,447 > 0,05$ ).
3. Kepemimpinan dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $182,237 > 3,15$ ) dan nilai signifikansi  $<$  taraf signifikansi ( $\alpha$ )  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Pemimpin yang cerdas dan bertanggung jawab mampu mengambil keputusan dalam setiap permasalahan, serta memberikan pengarahan kepada pegawai atau bawahan agar bisa mengatasi kesulitan-kesulitan dan memudahkan mereka dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan yang telah ditentukan.

2. Kedisiplinan harus dibuat sebaik mungkin demi terciptanya rasa tanggung jawab akan sebuah pekerjaan dan dapat menciptakan suasana kantor yang nyaman dan kondusif.

### 3. Bagi Akademisi

Bagi kalangan akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama yaitu pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji komponen lain selain masalah kepemimpinan, kedisiplinan dan kinerja pegawai yang telah dibahas oleh penulis atau dengan dimensi dan indikator yang berbeda sehingga pengetahuan akan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk masyarakat semakin berkembang dan bermanfaat serta dapat menghasilkan ide-ide kreatif yang tentunya berguna untuk masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Nawawi, H, dan Hadari, M. 2012. *Kepemimpinan yang Efektif*. Gadjra Mada Universitas Press. Yogyakarta
- Saebani, A.B dan li Sumantri, 2014. *Kepemimpinan*. Pustaka Setia. Bandung.
- Apriyadi, A., Maksudi, D.I., dan Hernawan, D. 2017. *Pengaruh Pembinaan Terhadap Kedisiplinan Taruna Di Sekolah Tinggi Perikanan Jurusan Penyuluhan Perikanan Bogor*. Jurnal Governansi.
- Anwar, M., Qadri, M.N., dan Kalsum, U., 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana*. STIE Enam Enam Kendari Indonesia.
- Anggraeni, G. 2017. *Pengaruh Pemeriksaan Pajak Dan Penagihan Terhadap Tingkat Kepatuhan Wajin Pajak Badan (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cianjur dan Sukabumi)*. Skripsi: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung 2017.
- Afriyelnaidi, Akos, M., Abdurrahman, A. 2017. *Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas*. Skripsi: STIA Bina Banua Banjarmasin.
- Albab, M.B.U. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Astanaanyar Bandung*. Skripsi: Politeknik Piksi Ganesha Bandung.
- Astuti, P. 2013. *Pengaruh Event Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Produk Rokok Envio Mild (Survei Pada Konsumen Bisnis Mitra Usaha PT. Djarum di Kab. Bandung)*. Skripsi: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Hapsari, Y.P. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RS Pantiwilasa Citarum Semarang)*. Skripsi: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.

- Nor, R. 2018. *Analisis Kinerja Pegawai Yang Dipengaruhi Oleh Variabel Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada Sekretariat Kpu Kabupaten Pulang Pisau Dan Kabupaten Kapuas*. Skripsi: STIA Bina Banua Banjarmasin.
- Nurhadi, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar*. Skripsi: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
- Oktavia, F.D. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu.
- Pranatha, M.D. 2013. *Pengaruh Sumber Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akuntansi*. Skripsi: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Potu, A. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Permada, O. 2018. *Komunikasi Kepemimpinan Kepala Desa dalam Pembangunan Desa Simandolak Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2013-2018*. Skripsi: Fakultas Sosial Dan Politik Universitas Bina Widya Riau.
- Santoso, A.B. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Suprpta, M. Sintaasih, D.K., dan Riana, I.G., 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.

- Septiadi, D.H. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pt. Sukanda Djaya Cabang Cimahi*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- Pradipto, S. 2015. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah)*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Wardhana, Y.K. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pembangunan pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang)*. Skripsi: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

*L*  
**L**  
*A*  
**A**  
*M*  
**M**  
*P*  
**P**  
*I*  
**R**  
*R*  
**A**  
*N*  
**N**  
*N*

  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
No. 62 TAHUN1439 H/XI/2017 M

*Tentang*

**PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIV. MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Universitas Muhammadiyah Makassar, setelah :

- Menimbang : 1. Untuk tertib administrasi dalam penulisan dan penyusunan skripsi mahasiswa dilingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unismuh Makassar dipandang perlu mengeluarkan surat keputusan untuk dosen pembimbing.  
2. Untuk maksud diatas, maka perlu diatur dalam satu surat keputusan.
- Mengingat : 1. Qaidah Perguruan Tinggi Muhammadiyah Tahun 1999  
2. Statuta Universitas Muhammadiyah Makassar 2001  
3. Peraturan yang berlaku di lingkungan Univ. Muhammadiyah Makassar
- Memperhatikan : Usulan Kaprodi Manajemen, pada tanggal 17 November 2017 M.

Dengan memohon inayah Allah Swt,

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan :

Pertama : Mengangkat dosen pembimbing skripsi mahasiswa:

<b>Nama</b>	: Rahmawati
<b>Stambuk</b>	: 105720486214
<b>Program Studi</b>	: Manajemen
<b>Pembimbing I</b>	: Moh. Aris Pasigai, SE., MM
<b>Pembimbing II</b>	: Muh. Nur Rasyid, SE., MM

**JudulSkripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar..**

- Kedua : Seluruh pembiayaan menyangkut dosen pembimbing dan penguji dibebankan berdasarkan peraturan yang berlaku di lingkungan Unismuh Makassar.
- Ketiga : Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah yudisium mahasiswa yang bersangkutan.
- Keempat : Surat keputusan ini akan diperbaiki atau ditinjau kembali, apabila terdapat kesalahan atau kekeliruan.

Ditetapkan di : Makassar

Pada tanggal : 17 November 2017

DEKAN,

  
**Ismail Rasulong, SE. MM.**  
NBM: 903 078

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Kaprodi di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
3. Masing-masing Mahasiswa

  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

---

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 013/05/C.4-II/V/39/2018  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Makassar, 17 Sya'ban 1439 H  
03 Mei 2018 M

Kepada Yth.  
Ketua LP3M Unismuh Makassar

di-  
**Makassar**

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : **Rahmawati**  
Stambuk : **105720486214**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Penelitian : **Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar**

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Ismail Masriong, SE., MM  
NPM. 903078,-

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Ybs.
4. Arsip

---

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221  
Menara Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 667/Izn-5/C.4-VIII/V/37/2018  
 Jml : 1 (satu) Rangkap Proposal  
 Jenis : Permohonan Izin Penelitian

19 Sya'ban 1439 H  
 05 May 2018 M

Kepada Yth,  
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
 Cq. Kepala UPT P2T BKPMD Prov. Sul-Sel  
 di -  
 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 013/05/C.4-II/V/39/2018 tanggal 4 Mei 2018, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : RAHMAWATI  
 No. Stambuk : 10572 04862 14  
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Jurusan : Manajemen  
 Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Kepemimpinan dan Keidisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 5 Mei 2018 s/d 5 Juli 2018.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

**Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.**  
 NBM 101 7716



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN**

Nomor : 8361/S.01/PTSP/2018  
 Lampiran :  
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
 Walikota Makassar

di-  
Tempat

Merdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 667/Izn-5/C.4-VIII/V/37/2018 tanggal 05 Mei 2018 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : RAHMAWATI  
 Nomor Pokok : 10572 04862 14  
 Program Studi : Manajemen  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
 Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar

dimaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :  
**"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR"**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 25 Juni s/d 25 Juli 2018

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada tanggal : 22 Juni 2018

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU  
 PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN  
 selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



**A.M. YAMIN, SE., MS.**  
 Pangkat : Pembina Utama Madya  
 Nip : 19610513 199002 1 002

Kepada Yth.  
 Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;  
 Bertanggal.

PTSP 22-06-2018





# BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Ahmad Yani No 2 Makassar 90111  
Telp +62411 - 3615867 Fax +62411 - 3615867

Email : [Kesbang@makassar.go.id](mailto:Kesbang@makassar.go.id) Home page : <http://www.makassar.go.id>



Makassar, 29 Juni 2018

Kepada

Nomor : 070 / 1089-III/BKBP/VI/2018  
Sifat :  
Perihal : Izin Penelitian

Yth. KEPALA DINAS PERHUBUNGAN  
KOTA MAKASSAR

Di -

MAKASSAR

Dengan Hormat,

Menunjuk Surat dari Kepala Dinas Koordinasi Penanaman Modal Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 8361/S.01/PTSP/2018 Tanggal 22 Juni 2018, Perihal tersebut di atas, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa:

NAMA : RAHMAWATI  
NIM/ Jurusan : 105720486214/ Manajemen  
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / Unismuh  
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar  
Judul : "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR "

Bermaksud mengadakan *Penelitian* pada Instansi / Wilayah Bapak, dalam rangka *Penyusunan Skripsi* sesuai dengan judul di atas, yang akan dilaksanakan mulai tanggal 29 Juni s/d 25 Juli 2018

Sehubungan dengan hal tersebut, pada prinsipnya kami dapat menyetujui dengan memberikan surat rekomendasi izin penelitian ini dan harap diberikan bantuan dan fasilitas seperlunya.

Demikian disampaikan kepada Bapak untuk dimaklumi dan selanjutnya yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Walikota Makassar Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

a.n. WALIKOTA MAKASSAR  
KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK  
KABID. HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA



Drs. IRANSJAH R. RAWELLERI, M.AP

Pangkat : Pembina

NIP : 19621110 198603 1 042

#### Tembusan :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prop. Sul – Sel. di Makassar;
2. Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prop. Sul Sel di Makassar;
3. Ketua LP3M Unismuh Makassar di Makassar;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;
5. Arsip



# DINAS PERHUBUNGAN

Jl. Mallengkeri No. 18 ☎ (0411) 884816 Makassar  
Email: Dishub.kotamakassar@yahoo.com



## SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/580-A/DI.HUB/VI/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Makassar :

**N a m a** : **Ir. AHMAD RUSYDI**  
**NIP** : 19670630 200604 1 004  
**Pangkat/Gol** : Penata Tk. I / III/d  
**Jabatan** : Kasubag. Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan  
Kota Makassar

Menunjuk Surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Nomor : 070/1869 - II/BKBP/VI/2018, Tanggal 29 Juni 2018 s/d 25 Juli 2018 Perihal Izin Penelitian, maka dengan ini menerangkan bahwa :

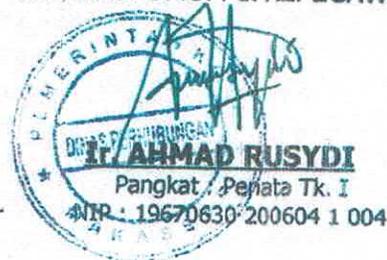
**N a m a** : **RAHMAWATI**  
**Nim / Jurusan** : 105720486214 / Manajemen  
**Instansi/Pekerjaan** : Mahasiswa (S1) / Unismuh  
**Alamat** : Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar  
**Judul** : **"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR"**

Yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian di Dinas Perhubungan Kota Makassar

Demikian surat keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 03 Agustus 2018

KASUBAG. UMUM & KEPEGAWAIAN,



### **Tembusan :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan politik Prop. Sul - Sel di Makassar,
2. Kepala Unit pelaksana teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prop. Sul Sel di Makassar,
3. Ketua LP3M Unismu Makassar di Makassar,
4. Mahasiswa yang Bersangkutan;
5. Arsip

## KUESIONER PENELITIAN

### Identitas Responden

1. Nama : (Tidak wajib di isi)

2. Umur : Tahun

3. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

4. Pendidikan Terakhir :  SMA  S2  
 S1  S3

(Wajib di isi)

5. Jabatan/Pekerjaan :

6. Lama Bekerja :

**\*) Mohon diisi jika berkenan**

### Kuesioner

Berilah tanda cheklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat yang anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel.

Keterangan: 1. SS : Sangat Setuju

2. S : Setuju

3. N : Netral

4. TS : Tidak Setuju

5. STS : Sangat Tidak Setuju

### KUESIONER KEPEMIMPINAN

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<b>Komunikasi</b>					
1.	Pemimpin anda mempunyai hubungan sosial yang baik dengan pegawai					
2.	Pimpinan selalu menghargai masukan atau pendapat pegawai					
	<b>Motivasi</b>					
3.	Pemimpin anda memberi motivasi dan dorongan kepada pegawai agar berprestasi dalam bekerja					
4.	Pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri anda dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan					
	<b>Kemampuan Memimpin</b>					
5.	Pimpinan anda mempunyai inisiatif dan pemikiran yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya					
6.	Pimpinan selalu memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya					

### KUESIONER KEDISIPLINAN

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<b>Teladan</b>					
1.	Pimpinan datang tepat waktu dalam menegakkan peraturan					
2.	Selalu datang dan pulang kantor tepat waktu, bahkan ikut serta dalam apel pagi					
	<b>Keadilan</b>					
3.	Pimpinan mau membantu memecahkan permasalahan pekerjaan setiap pegawai apabila dibutuhkan					
4.	Saya mendapatkan perlakuan adil serta arahan dari pimpinan					
	<b>Ketegasan</b>					
5.	Harus ada penegakan hukum untuk memberikan efek jera bagi pegawai yang melanggar disiplin					

6.	Pemberian sanksi sesuai dengan ketentuan jika melanggar peraturan					
----	---	--	--	--	--	--

### KUESIONER KINERJA PEGAWAI

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<b>Kualitas</b>					
1.	Saya sangat disiplin dalam bekerja					
2.	Saya mampu dan paham terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
	<b>Tepat Waktu</b>					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					
4.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					
	<b>Kerjasama</b>					
5.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja guna menyelesaikan tugas yang diberikan					
6.	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (tim)					

## DOKUMENTASI

Kantor Dinas Perhubungan Makassar Tampak Depan



Pengisian Kuesioner Oleh Responden Yang Berkerja di Kantor



Pengisian Kuesioner Oleh Responden Yang Bekerja di Lapangan





**INFORMASI**

INFORMASI

INFORMASI

INFORMASI

**LIMA TITIK MANEJA PIRAMIDIK**

1. Daya Kapasitas Tahan yang Maksimal
2. Tanggapan Terhadap Perubahan Masyarakat
3. Kemampuan Pemahaman dan Penalaran Kritis yang Tinggi
4. Kemampuan Berpikir Kritis dan Kreatif Matematis
5. Kemampuan Komunikasi Matematis

## TABULASI KUESIONER

### PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR

No Respon	Kepemimpinan (X1)						Skor	Kedisiplinan (X2)						Skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total X2
1	4	4	4	4	3	4	23	4	5	3	3	5	4	24
2	4	3	3	5	3	4	22	4	5	4	3	4	4	24
3	4	5	5	5	5	5	29	5	3	4	4	5	5	26
4	5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	5	4	4	27
5	4	4	3	4	3	2	20	4	4	4	4	3	3	22
6	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	4	5	5	27
7	3	3	3	3	3	2	17	3	3	4	3	3	3	19
8	3	3	5	5	5	5	26	5	5	5	5	3	3	26
9	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23
10	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25
11	5	5	3	5	4	5	27	5	5	3	4	4	5	26
12	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	4	5	5	28
13	4	4	5	3	4	4	24	5	4	4	4	5	4	26
14	4	4	4	2	2	4	20	4	4	3	4	3	3	21
15	5	5	4	5	3	4	26	4	5	4	3	4	4	24
16	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	5	28
17	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	2	4	5	24
18	5	5	3	5	4	5	27	5	5	5	4	4	5	28
19	5	5	4	5	4	4	27	5	4	5	4	4	4	26
20	4	5	3	3	5	5	25	4	5	4	3	4	4	24
21	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	4	23
22	4	3	5	3	3	3	21	4	4	4	5	3	2	22
23	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29
24	4	5	4	5	4	4	26	4	4	5	4	5	5	27
25	3	3	5	4	3	3	21	4	4	5	3	3	3	22
26	5	4	3	4	3	3	22	4	4	4	4	3	4	23
27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	5	27
29	4	3	3	4	3	5	22	5	5	4	4	4	2	24
30	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	3	3	21
31	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29
32	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	5	29

33	5	3	5	3	4	4	24	5	4	4	5	4	3	25
34	4	3	5	4	3	5	24	4	4	4	4	3	4	23
35	5	3	3	3	3	4	21	4	4	5	4	2	3	22
36	5	4	4	4	3	3	23	5	4	4	4	3	3	23
37	5	3	5	5	4	4	26	5	4	4	5	3	4	25
38	4	5	4	5	5	4	27	5	5	5	5	4	3	27
39	4	5	5	5	5	4	28	5	5	3	4	5	5	27
40	4	3	5	5	3	4	24	5	5	4	4	3	4	25
41	3	4	4	4	3	4	22	5	4	4	4	3	3	23
42	4	3	5	3	4	4	23	4	5	4	4	4	3	24
43	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	4	4	28
44	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	4	5	5	28
45	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	4	4	5	4	27	5	3	4	4	5	5	26
48	5	4	5	4	5	5	28	5	4	4	5	5	4	27
49	5	3	5	3	5	5	26	5	5	4	4	5	4	27
50	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29
51	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	5	28
52	4	4	5	3	4	4	24	3	4	4	4	5	5	25
53	3	5	4	3	3	4	22	4	4	5	4	3	3	23
54	4	5	4	5	5	4	27	5	3	4	4	5	5	26
55	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23
56	3	4	3	3	3	4	20	4	4	4	4	3	2	21
57	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	5	4	5	29
58	4	5	4	5	4	4	26	5	5	4	3	5	5	27
59	5	5	4	5	4	3	26	5	4	5	3	5	5	27
60	3	3	2	4	2	3	17	3	3	4	3	3	3	19
61	2	3	3	4	3	2	17	4	3	3	3	3	3	19
62	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25
63	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29
64	5	3	5	4	4	3	24	4	4	5	4	3	5	25
65	5	3	5	3	4	4	24	5	4	3	4	4	5	25
66	3	3	5	3	4	3	21	5	4	3	3	3	3	21
67	4	3	4	3	3	3	20	4	4	5	2	4	3	22
68	5	4	5	5	4	4	27	5	4	3	4	4	5	25
69	3	4	3	3	3	3	19	2	4	4	4	2	3	19
70	4	3	2	3	3	3	18	3	4	3	2	4	3	19
71	5	4	3	4	5	3	24	4	4	4	4	4	3	23
72	5	4	5	4	3	4	25	4	5	4	3	5	5	26
73	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	5	4	4	24

74	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	4	5	3	21
75	5	4	4	4	5	5	27	5	5	4	5	4	5	28
76	4	4	4	4	5	3	24	5	3	4	4	3	5	24
77	4	3	4	3	5	4	23	4	4	4	4	4	4	24
78	4	4	3	4	4	5	24	4	3	4	4	4	4	23
79	5	4	4	4	3	4	24	4	4	4	4	4	4	24
80	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	4	5	4	28
81	5	5	4	4	4	5	27	4	4	5	4	5	5	27
82	5	5	5	4	4	5	28	5	4	4	5	5	5	28
83	5	4	5	4	5	4	27	5	4	3	5	4	5	26
84	4	5	5	4	5	4	27	4	4	5	4	4	5	26
85	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
	368	353	359	353	345	348	2126	381	359	352	343	347	350	2132

No Respon	Kinerja Pegawai (Y)						Skor Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
A1	4	4	4	3	4	4	23
2	4	4	4	4	4	3	23
3	5	5	4	4	5	5	28
4	5	5	4	4	4	5	27
5	3	4	3	4	3	4	21
6	5	5	4	5	5	4	28
7	3	3	3	4	3	3	19
8	4	4	5	5	4	4	26
9	3	3	5	5	5	4	25
10	4	4	5	5	4	4	26
11	5	4	4	4	5	5	27
12	3	5	5	5	5	5	28
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	4	4	3	4	3	21
15	4	5	5	4	5	4	27
16	5	5	5	5	5	5	30
17	3	4	4	4	5	4	24
18	4	4	4	4	5	4	25
19	4	5	5	4	4	4	26
20	3	4	5	5	3	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	3	3	5	4	4	3	22
23	5	5	4	5	5	5	29

24	4	5	5	4	5	2	25
25	4	2	3	4	4	5	22
26	4	4	3	4	4	4	23
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	3	4	4	4	5	3	23
30	3	3	4	4	3	2	19
31	5	5	4	5	4	5	28
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	4	4	28
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	3	4	4	4	4	23
36	4	4	4	4	4	3	23
37	3	4	4	4	5	4	24
38	3	4	5	5	4	5	26
39	4	4	4	5	5	5	27
40	3	4	4	5	4	5	25
41	4	4	3	4	4	4	23
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	4	4	5	5	5	28
44	5	4	5	5	4	5	28
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	4	5	29
47	4	4	5	5	4	5	27
48	4	4	5	5	4	5	27
49	4	4	3	5	4	5	25
50	5	4	5	5	5	5	29
51	5	5	5	5	4	3	27
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	3	4	4	4	23
54	4	5	5	5	4	3	26
55	4	4	4	4	4	4	24
56	3	4	3	4	3	5	22
57	5	4	5	4	5	5	28
58	5	4	4	4	4	4	25
59	4	5	5	4	5	4	27
60	4	3	3	3	4	2	19
61	4	4	4	4	5	4	25
62	4	4	4	4	5	4	25
63	5	5	5	5	5	4	29

64	4	4	4	4	4	3	23
65	3	4	3	3	5	5	23
66	4	5	3	4	4	3	23
67	3	3	3	4	4	5	22
68	5	5	5	5	5	3	28
69	4	4	4	4	3	2	21
70	2	4	4	4	4	2	20
71	4	4	4	4	4	4	24
72	5	3	5	5	5	3	26
73	5	4	4	4	4	3	24
74	3	4	4	4	4	3	22
75	5	4	5	5	5	4	28
76	4	4	4	4	5	4	25
77	4	4	3	4	5	4	24
78	4	4	4	4	5	4	25
79	4	4	4	4	4	4	24
80	4	5	5	5	5	3	27
81	4	4	4	5	5	4	26
82	4	4	5	5	4	5	27
83	5	5	5	3	5	4	27
84	3	4	5	4	5	5	26
85	5	5	5	5	5	5	30
	347	356	362	370	372	345	2152

## HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

### Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

#### Correlations

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,408**	,396**	,389**	,461**	,499**	,711**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X1.2	Pearson Correlation	,408**	1	,195	,546**	,524**	,486**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000		,073	,000	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X1.3	Pearson Correlation	,396**	,195	1	,283**	,501**	,443**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000	,073		,009	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X1.4	Pearson Correlation	,389**	,546**	,283**	1	,456**	,395**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009		,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X1.5	Pearson Correlation	,461**	,524**	,501**	,456**	1	,544**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X1.6	Pearson Correlation	,499**	,486**	,443**	,395**	,544**	1	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Total_X1	Pearson Correlation	,711**	,722**	,651**	,702**	,807**	,771**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	85	85	85	85	85	85	85

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

## Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	85	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20,68	9,457	,580	,796
X1.2	20,86	9,170	,582	,795
X1.3	20,79	9,502	,480	,817
X1.4	20,86	9,289	,554	,801
X1.5	20,95	8,403	,689	,770
X1.6	20,92	8,886	,648	,781

## Uji Validitas Kedisiplinan (X2)

### Correlations

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,347**	,169	,420**	,378**	,438**	,711**
	Sig. (2-tailed)		,001	,122	,000	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X2.2	Pearson Correlation	,347**	1	,228*	,177	,268*	,214*	,557**
	Sig. (2-tailed)	,001		,036	,106	,013	,049	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X2.3	Pearson Correlation	,169	,228*	1	,232*	,131	,172	,475**
	Sig. (2-tailed)	,122	,036		,033	,234	,116	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X2.4	Pearson Correlation	,420**	,177	,232*	1	,167	,205	,567**
	Sig. (2-tailed)	,000	,106	,033		,126	,060	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X2.5	Pearson Correlation	,378**	,268*	,131	,167	1	,649**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,234	,126		,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X2.6	Pearson Correlation	,438**	,214*	,172	,205	,649**	1	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,049	,116	,060	,000		,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Total_X2	Pearson Correlation	,711**	,557**	,475**	,567**	,721**	,751**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	85	85	85	85	85	85	85

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

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

## Uji Reliabilitas Kedisiplinan (X2)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	85	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20,60	5,910	,562	,628
X2.2	20,86	6,504	,365	,683
X2.3	20,94	6,818	,268	,708
X2.4	21,05	6,307	,348	,690
X2.5	21,00	5,429	,527	,630
X2.6	20,96	5,106	,549	,622

## Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

### Correlations

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,478**	,336**	,359**	,365**	,296**	,718**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,001	,001	,006	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y2	Pearson Correlation	,478**	1	,438**	,323**	,358**	,190	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,001	,081	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y3	Pearson Correlation	,336**	,438**	1	,545**	,346**	,128	,679**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,001	,242	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y4	Pearson Correlation	,359**	,323**	,545**	1	,186	,372**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,000		,088	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y5	Pearson Correlation	,365**	,358**	,346**	,186	1	,288**	,621**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,088		,007	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y6	Pearson Correlation	,296**	,190	,128	,372**	,288**	1	,614**
	Sig. (2-tailed)	,006	,081	,242	,000	,007		,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Tota l_Y	Pearson Correlation	,718**	,680**	,679**	,681**	,621**	,614**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	85	85	85	85	85	85	85

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

## Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	85	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	21,24	5,325	,539	,682
Y2	21,13	5,757	,522	,690
Y3	21,06	5,604	,501	,694
Y4	20,96	5,892	,539	,688
Y5	20,94	6,032	,455	,708
Y6	21,26	5,551	,355	,748

## Uji Regresi Linear Berganda

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kedisiplinan (X2), Kepemimpinan (X1) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 <sup>a</sup>	,816	,812	1,211

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X2), Kepemimpinan (X1)

## Uji-F (Uji Simultan)

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	534,231	2	267,116	182,237	,000 <sup>b</sup>
	Residual	120,192	82	1,466		
	Total	654,424	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X2), Kepemimpinan (X1)

### Uji-t (Uji Parsial)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,300	1,295		6,411	,000
	Kepemimpinan (X1)	,795	,120	1,014	6,638	,000
	Kedisiplinan (X2)	-,114	,149	-,117	-,765	,447

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

**DISTRIBUSI NILAI  $r_{\text{tabel}}$  SIGNIFIKAN 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

**DISTRIBUTION TABEL NILAI  $F_{0,05}$**   
**DEGREES OF FREEDOM FOR NOMINATOR**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	$\infty$
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	4,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	<b>2,00</b>	<b>1,92</b>	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	<b>3,18</b>	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
$\infty$	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

## DISTRIBUSI NILAI $t$ tabel

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	<b>2.009</b>	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

## BIOGRAFI PENULIS



Rahmawati, lahir pada tanggal 30 Agustus 1996 di Binuang Desa Binuang kabupaten Barru. Anak pertama dari ayahanda Armin dan ibunda Murniati dari 4 bersaudara, penulis memulai pendidikan pada tahun 2002, di Sekolah Dasar (SD) tepatnya di SD Kecil Takosang dan tamat pada tahun 2008. Kemudian pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat SLTP tepatnya di SMPN 2 Kalukku dan lulus pada tahun 2011, penulis melanjutkan pendidikan lagi ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Barru dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2014. Selanjutnya pada tahun 2014, penulis berhasil diterima sebagai Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Jurusan Manajemen.

Berkat Rahmat Allah Yang Maha Esa, dan Do'a restu dari keluarga, serta teman-teman yang tulus, serta bimbingan dari dosen sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.