

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**WARDIENA NURUL ZAFIQA
105721133520**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**WARDIENA NURUL ZAFIQA
105721133520**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memenuhi
Gelara Sarjana Manajemen Pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Tidak ada kesulitan yang tidak ada ujungnya. Sesudah sulit pasti akan ada kebahagiaan. *“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”*

(QS. Al Insyirah Ayat 5-6)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan kasih sayang, doa dan dukungan tak terbatas yang telah mengiringi langkah perjalanannya ini.
2. Kedua dosen pembimbing saya terima kasih atas bimbingan, arahan, dan wawasan yang berharga yang telah membimbing saya.
3. Teman-teman saya yang membagi momen-momen penuh tawa, dukungan moral, dan kerja sama yang membuat perjalanan ini lebih berwarna.
4. Orang-orang yang saya sayang beserta almamaterku.

“Semoga karya ini dapat menjadi kontribusi kecil yang bermanfaat bagi ilmu pengetahuan. Semua ini tak lepas dari rahmat dan petunjuk Allah SWT.”



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Wardiena Nurul Zafiqah

NIM : 105721133520

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia pengujiskripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Mei 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Ahmad Ac., ST., M.M
NIDN: 09030762201

Ismail Rasulong, S.E., M.M
NIDN: 0905107302

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen,



Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Wardiena Nurul Zafiqq, Nim :105721133520, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 006/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 3 Dzulqaidah 1445 H/ 11 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 3 Dzulqaidah 1445 H
11 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, SE.,M. ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M
2. Zalkha Soraya, S.E., M.M
3. Dr. Ahmad Ac, ST., M.M
4. Ismail Rasulong, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wardiena Nurul Zafiqah
Stambuk : 10572113520
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

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.

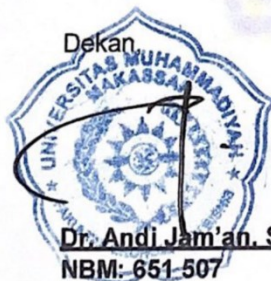
Makassar, 11 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Wardiena Nurul Zafiqah
NIM: 105721133520

Diketahui Oleh,



Dr. Andi Jam'an. SE..M.Si
NBM: 651-507



Ketua Program Studi Manajemen,

Masrullah. SE..M.M
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wardiena Nurul Zafiqah
NIM : 105721133520
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 11 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Wardiena Nurul Zafiqah
NIM: 105721133520

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah 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 manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa”**. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah 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 saya Bapak Zaenal dan Ibu A. Ruhayani yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, 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 **Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr.H. Andi Jam'an, SE.,M.Si**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah, SE., MM**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. Ahmad Ac., ST., M.M** selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik dan lancar.
5. Bapak **Ismail Rasulong, S.E., M.M** selaku Pembimbing II yang berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu **NAIDAH, SE., M.Si.** selaku Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Segenap staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Kepala Dinas Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dalam menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
10. Kepada Staf Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, penulis mengucapkan terimakasih atas kerja samanya dalam pengisian

kuesioner dan penyampaian informasi mengenai hal-hal yang terkait penelitian penulis.

11. Kepada Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

12. Terima kasih teruntuk semua teman-teman dan sahabat saya 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 tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, Maret 2024

Penulis

Wardiena Nurul Zafiq

ABSTRAK

WARDIENA NURUL ZAFIQA. 2024. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Ahmad Ac dan Ismail Rasulong.

Tujuan penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Sampel ini diambil dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus teknik sampling jenuh. Adapun jumlah sampel yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh diolah menggunakan aplikasi Statisttical Package for the Social Science (SPSS) versi 27. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

WARDIENA NURUL ZAFIQA. 2024. *The Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at the Gowa Regency Trade and Industry Office*. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Main Supervisor Ahmad Ac and Co-Supervisor Ismail Rasulong.

The aim of this research is a type of quantitative research with the aim of finding out the influence of leadership and work discipline on employee performance at the Gowa Regency Trade and Industry Service. This sample was taken from the Gowa Regency Trade and Industry Service. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. The sampling technique in this research uses a saturated sampling technique formula. The number of samples processed in this research was 35 people. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this research used the Likert scale method. Based on the research results obtained, they were processed using the Statistical Package for the Social Science (SPSS) application version 27. Based on the results of the research that has been carried out, it shows that leadership and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

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

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN SAMPUL..... | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | v |
| HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN..... | vi |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| ABSTRAK..... | xi |
| ABSTRACT..... | xii |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xv |
| DAFTAR TABEL..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 6 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| A. Tinjauan Teori..... | 8 |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 8 |
| 2. Kepemimpinan..... | 9 |
| 3. Disiplin Kerja..... | 13 |
| 4. Kinerja Pegawai..... | 18 |

| | |
|---|-----------|
| B. Penelitian Terdahulu | 24 |
| C. Kerangka Pikir | 30 |
| D. Hipotesis..... | 30 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 32 |
| A. Jenis Penelitian | 32 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 32 |
| C. Jenis dan Sumber Data | 32 |
| D. Populasi dan Sampel | 33 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 34 |
| F. Definisi Operasional Variabel..... | 34 |
| G. Metode Analisis Data..... | 37 |
| H. Uji Hipotesis..... | 39 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 41 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 41 |
| B. Penyajian Data Hasil Penelitian | 45 |
| C. Pembahasan | 62 |
| BAB V PENUTUP..... | 65 |
| A. Kesimpulan..... | 65 |
| B. Saran..... | 65 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 67 |
| LAMPIRAN | 70 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir | 30 |
| Gambar 3.1 Struktur Organisasi | 43 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 24 |
| Tabel 3.1 Skor Penilaian Koesioner | 36 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 45 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 45 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 46 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 46 |
| Tabel 4.5 Tanggapan Respon Terhadap Variabel Kepemimpinan..... | 47 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Respon Terhadap Variabel Disiplin Kerja..... | 48 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Respon Terhadap Variabel Kinerja Pegawai | 49 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validasi Variabel Kepemimpinan | 51 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validasi Variabel Disiplin Kerja | 52 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja Pegawai | 52 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas | 53 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas | 54 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas | 55 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi | 56 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedasitasi | 57 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regrasi Linear Berganda | 58 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²) | 60 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji t | 61 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian | 71 |
| Lampiran 2 : Karakteristik Responden | 76 |
| Lampiran 3 : Tabulasi Kuesioner | 77 |
| Lampiran 4 : Olah Data SPSS | 81 |
| Lampiran 5 : Persuratan | 92 |
| Lampiran 6 : Dokumentasi | 97 |
| Lampiran 7 : Validasi Data dan Abstrak | 99 |
| Lampiran 8 : Turniting | 101 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karena manusialah satu-satunya yang berperan didalamnya. Oleh karena itu sumber daya manusia adalah faktor kunci dan harus dipertahankan dalam suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada yaitu dari unsur sumber daya manusia (Arianto, 2013).

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Posisi manajemen sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi memiliki posisi yang berbeda dengan manajemen lainnya seperti manajemen pemasaran, keuangan dan lainnya. Pilar utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Tuntutan pada suatu organisasi agar dapat mengolah sumber daya manusia dalam segi karyawan, yang memiliki kemampuan untuk mendukung kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Organisasi membutuhkan manajemen yang tepat karena perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang pesat saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis sehingga untuk memajukan usaha bisnis tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan pada perusahaan harus diberikan bimbingan dan pembelajaran yang tepat sesuai dengan pekerjaan yang akan ditanggung jawab olehnya agar bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Asmarazisa, 2016). Kepemimpinan dikenal sebagai interaksi sosial di mana seorang pemimpin berusaha untuk mendapatkan kerjasama penuh dan keterlibatan timnya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasni, Noviantoro, & Septiani, 2020).

Persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan atau pegawai dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

House dalam (Gary Yukl, 2009) mengatakan bahwa: Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya dan efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan

merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Penilaian prestasi kerja (kinerja) dalam penelitian ini merupakan suatu sistem pengawasan yang digunakan untuk memantau dan menilai sejauh mana seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya atau untuk mengetahui kesesuaian rencana dengan hasil yang diperoleh. Pengawasan dan penilaian kinerja merupakan suatu pedoman dalam bidang peronalia untuk memantau hasil kerja pegawai selama periode tertentu.

Disiplin dan evaluasi kerja atau efisiensi kerja (kinerja) dalam penelitian ini ditujukan pada berbagai bidang seperti bakat kerja, karir, hubungan kerja, inisiatif tergantung pada tingkat kinerja. Kinerja dikaitkan dengan produktivitas pribadi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan/peningkatan karir, dan kompensasi. Oleh karena itu, informasi berkala mengenai kinerja pegawai sangat penting untuk ikut serta dalam menentukan kebijakan sumber daya manusia.

Disiplin kerja adalah perilaku seorang dengan tindakan, peraturan, tata cara kerja yang ada atau disiplin adalah sikap perilaku dan perubahan yang sesuai dengan aturan organisasi, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, dapat berupa contoh seperti beberapa karyawan karyawan biasa terlambat bekerja, mengabaikan detail pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, berperilaku kurang sopan kepada sesama pegawai atau melakukan tindakan yang tidak pantas (Hakim dan Alhakim, 2020).

Meskipun disiplin sangat penting, namun banyak perusahaan/instansi yang mengabaikannya sehingga mengakibatkan banyak tugas yang tidak terencana. Rencana yang dipersiapkan dengan hati-hati dan disengaja

mungkin tidak dapat dilaksanakan dengan benar jika pertanyaan lanjutan diabaikan. Pemantauan adalah elemen yang cukup dalam bisnis.

Menurut (Harahap dan Tirtayasa, 2020) kinerja karyawan dijadikan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat.

Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, perlu dirumuskan sesuatu sistem pengawasan yang baik, serta berfungsi sebagai control. Sistem pengawasan yang baik sangat diperlukan agar manajemen dapat memperoleh dan memberikan informasi yang tepat sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. (Sulistiyanti & Rosidah, 2009) Disiplin pegawai adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur dan merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

Dinas merupakan unsur pelaksana dari pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan fungsi perumusan kebijakan sesuai dengan tugas, pemberian perizinan, pelayanan umum, dan pembinaan pelaksanaan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan atau DISPERNDAG merupakan Instansi dinas yang mendata dan mengelola industri, perdagangan, dan pengawasan serta perlindungan konsumen, yang bertujuan untuk mewujudkan dan mengembangkan penguatan pasar di bidang industri kecil dan menengah di

Sulawesi Selatan. DISPERINDAG PROVINSI SUL-SEL adalah dinas yang mengkoordinir beberapa DISPERINDAG lain di SUL-SEL.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti terdapat fenomena-fenomena permasalahan yang terjadi di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yaitu masih rendahnya kepemimpinan dan disiplin kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan sebagian pegawai yang menunda pelaksanaan tugas kantor, masih ada pegawai yang terlihat santai, mengobrol dengan teman kerja, dan keluar kantor pada saat jam kantor.

Rendahnya kepemimpinan dan disiplin kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai kantor Dinas perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Karena pemimpin merupakan kegiatan yang mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Selain itu juga di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa kurang baik dikarenakan pegawai tersebut dalam bekerja masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja, dan juga masih ada pegawai yang mengobrol dengan teman kerja, sehingga yang seperti itu bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pun tidak baik dengan permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karna kinerja pegawai berkenan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan disiplin kerja yang kurang optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti yaitu, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara praktik maupun akademik. Manfaat penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori

kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

2. Bagi akademik, hasil penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran yang nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain untuk karya ilmiah selanjutnya.
3. Bagi pegawai dan pimpinan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa adalah sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusianya yang berkenaan dengan Kepemimpinan, disiplin kerja dan Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja instansi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen secara umum yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dinilai sebagai peran penting dalam mencapai tujuan bisnis, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian di bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut sumber daya manusia. Jika

berbicara masalah sumber daya manusia maka tak luput dari istilah manajemen. Manajemen sendiri mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan sebagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia.

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ni Kadek & John, 2019:5) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengadaan, merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Pengembangan, merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan.
3. Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.
4. Mengintegrasikan dan menghubungkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi.
5. Pemeliharaan, mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan membujuk orang lain untuk mengambil langkah dalam mencapai tujuan dan sasaran bersama (Handoko, 2014). Seseorang tidak dapat menjadi pemimpin tanpa sekelompok orang yang mengikuti pengarahan dan

menaruh kepercayaan kepada pemimpin. Pemimpin memiliki tanggung jawab terhadap karyawan, kelompok, organisasi, atau tim untuk memimpin dengan adil dan etis. Untuk menjadi pemimpin yang baik perlu memperkuat diri dengan mengikuti tren-tren kepemimpinan terkini, mengamati pemimpin lain dan menyadari bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator perilaku kepemimpinan yaitu sebagai berikut: 1. Kemampuan sebagai pengawas. 2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan. 3. Ketegasan. 4. Kecerdasan. 5. Kepercayaan diri. (Amalia 2019).

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena dalam kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik pegawai akan bersemangat melakukan tugasnya.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan anggota kelompok. Literatur kepemimpinan selalu memberikan penjelasan tentang bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan persyaratan seorang pemimpin yang baik. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh kepemimpinan. Oleh karena itu, pemimpin harus mengambil tanggung jawab karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan suatu kesimpulan yang menempatkan kepemimpinan dalam suatu organisasi pada tingkat yang

paling penting. Begitu pula dengan pemimpin dimanapun berada, akan selalu mempertanggungjawabkan kepemimpinannya.

Kepemimpinan melibatkan interaksi antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin. Selain kemampuannya dalam mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengkoordinasikan, pemimpin juga berperan dalam menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya agar dapat berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi.

a. Fungsi Kepemimpinan

Adapun fungsi kepemimpinan (Febriyan dan Siagian, 2020) yaitu:

1. Mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.
2. Perwakilan organisasi yang berinteraksi dengan pihak luar organisasi.
3. Seorang komunikator yang baik.
4. Mediator, terutama dalam hal koneksi internal termasuk isu-isu yang muncul.
5. Rasional, tidak memihak, dan efektif sebagai integrator.

b. Jenis Kepemimpinan

Jenis kepemimpinan dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu (Mattayang, 2019):

1. Jenis Kepemimpinan otoritas

Kepemimpinan gaya ini sering kali ditandai dengan peraturan yang telah ditetapkan harus dipatuhi sesuka hati, pekerjaan yang ditugaskan harus diselesaikan baik karyawan mau

atau tidak, sehingga lebih bersifat memaksa. Pemimpin ini dikenal memiliki kepribadian otokratis dan egoisme ekstrem yang membuat karyawan dan bawahannya merasa tertekan dengan kualitasnya.

2. Jenis kepemimpinan peternalistik

Jenis kepemimpinan ini disebut kepemimpinan eksekutif. Pemimpin dengan gaya ini seringkali dicirikan dengan memberikan harapan dan kenyamanan kepada karyawannya sehingga mereka merasa nyaman dan terlindungi. Pemimpin yang satu ini diketahui mempunyai sifat ingin menyelesaikan sendiri setiap permasalahan sehingga membuat pegawai dan bawahan menjadi kurang mandiri dalam menyelesaikan permasalahan.

3. Jenis kepemimpinan karismatik

Pemimpin tipe ini dikenal sebagai pemimpin yang karismatik dan memiliki ciri khas yang menarik perhatian bawahan. Pemimpin dengan gaya seperti ini sering kali memiliki kualitas yang dikagumi dalam setiap kualitas dan aspeknya. Pemimpin yang satu ini terkenal mempunyai sifat selalu ingin menjadi teladan dan teladan pemimpin yang baik, sehingga banyak bawahan yang merasa dikagumi oleh atasannya.

4. Jenis kepemimpinan demokratis

Pemimpin seperti ini dikenal dengan pemimpin demokratis. Pemimpin dengan gaya ini sering kali menghargai semua pendapat bawahannya. Pemimpin yang satu ini selalu dikenal sebagai pemimpin yang didambakan setiap pegawai karena rasa memiliki terhadap tim sangat tinggi sehingga pegawai selalu

merasa nyaman pada posisi tersebut. Pemimpin yang satu ini dikenal mempunyai kepribadian yang selalu ingin menjadi pemimpin yang disegani dan disegani oleh seluruh karyawannya.

5. Jenis kepemimpinan militeristis

Jenis kepemimpinan ini dikenal sebagai pemimpin yang bersifat tegas. Pemimpin yang dalam kategori gaya ini biasanya memiliki sifat dimana aturan yang ditetapkan harus berjalan sesuai apa yang diinginkan, pekerjaan yang diberikan harus dijalankan baik karyawan ingin atau tidak jadi lebih bersifat paksa dan jenis ini mirip dengan otokratik. Pemimpin ini dikenal memiliki sifat tegas, yang terdiri dari sifat keras dan menuntut semua karyawannya harus patuh serta disiplin.

3. Disiplin Kerja

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang kariawan melaggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka kariawan yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

Sedangkan kerja sendiri merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan tidak disadari oleh pelakunya. Dalam pandangan paling modern mengenai kerja, dikatakan bahwa kerja merupakan bagian yang paling mendasar atau esensial dari manusia.

(Hasibuan 2014) mengemukakan bahwa pada dasarnya ada banyak indikator yang Jurnal Manajemen Oikonomia 33 Volume 16, No. 2, Juli 2020 dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya ialah sebagai berikut.

1. Tujuan disiplin kerja, yakni mencakup kesesuaian rencana jadwal, penyelesaian tujuan pekerjaan, dan pengembangan kemampuan.
2. Faktor pendukung disiplin, yakni mencakup teladan kepemimpinan, balas jasa, dan keadilan.
3. Faktor penentu disiplin, yakni mencakup pengawasan melekat, sanksi hukum, dan ketegasan.

Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja.

Silalahi & Bangun (2020).menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Surono (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sisial yang berlaku.

Menurut (Fathoni, 2014), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati

norma norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Amalia, 2019)

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil.

a. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

(Rivai & Sagala, 2009) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Rivai & Sagala, 2009) bahwa ada empat bentuk-bentuk disiplin kerja, yaitu:

- a. Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi prilakunya yang tidak tepat.

- c. Perspektif hak-hak Individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menyimak uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kemampuan pegawai untuk menaati segala peraturan organisasi dan standar sosial yang berlaku.

b. Jenis Disiplin Kerja

Terdapat beberapa jenis dalam disiplin kerja menurut (Pramularso, 2017) sebagai berikut:

1. Disiplin kerja terhadap diri sendiri

Karyawan yang tekun terhadap diri sendiri dan mengendalikan segala keinginan untuk membuktikan diri sebagai orang yang bertanggung jawab dan tekun dalam menjalan aturan yang ada. Jenis ini lebih ke mengoreksi diri menjadi lebih baik dan benar.

2. Disiplin kerja berbentuk kelompok

Suatu kelompok ingin berjalan lancar pasti memiliki aturan tersendiri dan perlu dicapai oleh individu untuk membawa kelompok tersebut menjadi lebih maju.

3. Disiplin kerja berbentuk preventif

Pemimpin yang ada dalam perusahaan menetapkan aturan yang harus berjalan sesuai apa yang diinginkan, pekerjaan yang diberikan harus dijalankan baik karyawan ingin atau tidak jadi lebih bersifat paksa.

4. Disiplin kerja berbentuk korektif

Pemimpin yang ada dalam perusahaan menetapkan aturan yang harus berjalan sesuai apa yang diinginkan, pekerjaan yang diberikan harus dijalankan baik oleh karyawan apabila tidak maka akan melakukan tindakan mengoreksi jika melanggar aturan yang ada.

5. Disiplin kerja berbentuk progresif

Pemimpin yang ada dalam perusahaan menetapkan aturan yang harus berjalan sesuai apa yang diinginkan, pekerjaan yang diberikan harus dijalankan baik oleh karyawan apabila tidak maka akan memberikan hukuman jika melanggar aturan yang ada.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

(Azwar, 2016) menyatakan disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan karyawan harus sesuai dengan kapabilitas karyawan.
2. Teladan pemimpin di jadikan panutan oleh para bawahan.
3. Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pekerja.

4. Keadilan dari atasan untuk seluruh karyawan
5. Pengawasan menyeluruh oleh atasan untuk meningkatkan disiplin staf.
6. Hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan dari atasan.
7. Penegakan sanksi oleh atasan terhadap pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan.
8. Keterkaitan yang harmonis antara atasan dan karyawan.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, atau dapat juga diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya karena didasarkan pada kemampuan yang dimiliki. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dimana pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai target sesuai standar perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Wasiman et al., 2022).

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut (Robbins, 2016:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu:

- a. Kualitas: Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta keesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas: Kuantitas kerja diukur dengan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu: Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas: Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian: Kemandirian merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya.

Kerja yakni kemampuan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar dan memuaskan. Jika tujuan kinerja relevan dengan apa yang diantisipasi, dapat dianggap baik sehingga kinerja karyawan dapat dilacak melalui serangkaian evaluasi. Untuk menerima evaluasi yang menguntungkan atas kinerja karyawan, penilaian pekerjaan harus lebih tinggi dari kinerja karyawan (Farisi et al., 2020).

Kinerja karyawan dikenal sebagai kemampuan dalam diri karyawan untuk pencapaian kerja yang berurusan kuat dengan kegiatan kerjanya yaitu kebijakan melayani dan memuaskan kesenangan konsumen. Kemampuan pembentukan pencapaian yang diinginkan

perusahaan dalam diri karyawan menandakan karyawan tersebut memiliki kinerja yang bagus dan sebaliknya (Hasni et al., 2020).

Kinerja dikenal sebagai sebuah hasil yang dimiliki karyawan melalui kerja kerasnya, baik itu hasil yang bagus ataupun tidak. Menurut (Harahap dan Tirtayasa, 2020) Walaupun suatu desain sudah disistematisasikan seefektif dan serapi mungkin, akan menjadi tidak efektif jika staf yang melaksanakannya kurang berkualitas dan tidak antusias saat bekerja. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja keras karyawan, guna memperoleh hasil yang positif.

Kemampuan yang berasal dari perorangan dan kelompok orang dalam mengapai suatu hasil yang sejalan dengan apa yang diinginkan disebut kinerja. Karyawan perlu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Kinerja dapat dikatakan baik dan buruk tergantung dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan tersebut (Febriyan & Siagian, 2020).

Kemampuan yang berasal dari perorangan dan kelompok orang dalam mengapai suatu hasil yang sejalan dengan apa yang diinginkan disebut kinerja. Karyawan dapat mencapai kinerja yang baik apabila memiliki niat kerja yang besar baik dari caranya bekerja, semangatnya, dan lainnya. Kinerja yang baik perlu dilakukan dan dijalankan sesuai rencananya (Sadat et al., 2019).

Prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dapat disebut sebagai kinerja karyawan. Kinerja disini dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang ada dalam diri karyawan yang diukur melalui dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan tersebut (Ekhsan, 2019).

Karyawan dapat mencapai kinerja yang baik apabila memiliki semangat kerja yang tinggi dan lainnya.

a. Penilaian Kinerja Pegawai

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Dengan adanya penilain kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung jawaban pada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan ransangan pada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Penilain kinerja dapat dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Mengelola koperasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawannya seperti promosi, pemberhentian, mutasi.

3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

(Bachrun, 2011) kriteria penilaian kinerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kuantitatif, umumnya berupa target kerja secara langsung yang terkait dengan aspek komersial bisnis.
2. Kualitatif, umumnya terkait dengan aspek perilaku dan kenyamanan yang biasa dilihat dari sisi pekerjaan maupun dari sisi pelanggan.

Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Harvard (Wibowo, 2016) yang dapat digunakan untuk :

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
2. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan

6. Meloby penilai untuk kepentingan politis, dan bahan akhir yang meragukan.
7. Mendapat kesenganga khusus.
8. Menyepakati tujuan pembelajaran.
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membagun kekuatan.
10. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
12. Membangun dialog yang sudah ada antara menejer dan anak buahnya
13. Menjaga perusahaan atau pmegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalangkan perusahaan.

Sedangkan menurut allen (Wibowo, 2016) manfaat penilaian kinerja antara lain adalah:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan hati hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
2. Proses penilaian efektif merupakan bagian dari mmanjemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisai berhasil.
3. Merupakan komponen kunci dari strategi konfetitip.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Farisi etal., 2020):

1. Bakat dan keinginannya untuk bekerja.
2. Tugas anggota staf yang ditugaskan kepadanya sudah jelas.

3. Sejauh mana karyawan didorong, diarahkan, dan tetap pada jalurnya.
4. Kemampuan dan pengetahuan seorang pekerja.
5. Sekelompok alat bantu untuk menjalankan bisnis secara efisien.
6. Tindakan karyawan yang inovatif dan inventif.
7. Gaya kepemimpinan orang yang bertanggung jawab atas timnya.
8. Semua personel harus mematuhi kebijakan perusahaan untuk mencapai tujuan

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No. | Nama dan Tahun Penelitian | Judul Penelitian | Variabel | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|---|----------------------------------|--|
| 1. | Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). | Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Banjarmasin. <i>Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan.</i> | X1= Pengaruh kepemimpinan X2= Disiplin kerja Y= Kinerja Pegawai | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. |
| 2. | Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). | Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. <i>Sains: Jurnal</i> | X1= Pengaruh kepemimpinan X2= Disiplin kerja Y= Kinerja Pegawai | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| | | <i>Manajemen dan Bisnis,</i> | | | |
|----|---------------------------------|---|---|----------------------------------|---|
| 3. | Afandi, A., & Bahri, S. (2020). | Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,</i> | X1= Pengaruh kepemimpinan X2= Disiplin kerja Y= Kinerja Pegawai | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. |
| 4. | Astuti, W. (2020). | Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan. <i>Jurnal Semarak,</i> | X1= Pengaruh kepemimpinan X2= Disiplin kerja Y= Kinerja Pegawai | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Tbk Jakarta nilai korelasi sederhana = |

| | | | | | |
|----|---|---|---|----------------------------------|---|
| | | | | | 0,857 artinya kepemimpinan dan disiplin memiliki tingkat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan. |
| 5. | Idris, M., & Sari, D. N. (2019). | Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia. | X1= Pengaruh kepemimpinan X2= Disiplin kerja Y= Kinerja Pegawai | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja PT.Sucofindo Kota Palembang. |
| 6. | Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). | Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. <i>Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo,</i> | X1= Pengaruh kepemimpinan X2= Disiplin kerja Y= Kinerja Pegawai | Analisis Regresi Linear Berganda | Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 7. | Simatupang, F. (2021). | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli | X1= Pengaruh kepemimpinan X2= Disiplin kerja Y= Kinerja Pegawai | Analisis Regresi Linear Berganda | Dari hasil uji analisis diketahui kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi. |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| | | Tengah. <i>Judicious</i> , | | | |
| 8. | Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). | Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. <i>Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia</i> , 2(3), | X1= Pengaruh kepemimpin an X2= Disiplin kerja Y= Kinerja Pegawai | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 4) secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi |

| | | | | | |
|----|------------------------------------|---|---|----------------------------------|---|
| | | | | | kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 5) variabel disiplin kerja adalah yang paling dominan pengaruhnya. |
| 9. | Cahyadi, N., & Baskoro, H. (2022). | Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putrasean Rubber Industri Surabaya: Analyst of the influence of leadership and work discipline on employee performance at PT. Putrasean Rubber Industry Surabaya. <i>Economics And Business Management Journal (EBMJ)</i> , | X1= Pengaruh kepemimpinan X2= Disiplin kerja Y= Kinerja Pegawai | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X1) mampu meningkatkan kinerja (Y), begitu juga dengan variabel disiplin kerja (X2) didapatkan hasil mampu meningkatkan kinerja (Y) Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang menyatakan bahwa nilai T-Statistic kedua variabel bebas memiliki nilai lebih besar dari 1.96 yaitu sebesar 3.651 untuk variabel kepemimpinan dan 2.239 untuk nilai T-Statistic variabel disiplin |

| | | | | | |
|-----|----------------------------------|---|--|----------------------------------|--|
| | | | | | <p>kerja (X2). Karena nilai T-Statistic kedua variable tersebut lebih besar dari 1.96 maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putrasean Rubber Industri.</p> |
| 10. | Alfian, A., & Afrial, D. (2020). | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Pundi</i> , | <p>X1= Pengaruh kepemimpinan</p> <p>X2= Disiplin kerja</p> <p>Y= Kinerja Pegawai</p> | Analisis Regresi Linear Berganda | <p>Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.</p> |

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah suatu model konseptual yang terdiri dari dua variabel atau lebih berdasarkan gabungan teori, observasi, fakta, dan tinjauan pustaka yang akan menjelaskan pengaruh antara masing-masing variabel yang diteliti. Rancangan penelitian untuk analisis regresi linear berganda menunjukkan seberapa besar pengaruh kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Untuk mendekati dalam melakukan analisis dalam penelitian, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka terjadi hipotesis kerja sebagai berikut :

H1: Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gowa.

H2: Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gowa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pendekatan kuantitatif menurut (Sugiyono, 2014), pengertian metode penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Kurniawan, 2019).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang beralamat Jl. Masjid Raya No.34, Sungguminasa, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini di lakukan selama 2 bulan, mulai dari Januari 2024 hingga Maret 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara mengedarkan koesioner kepada responden terpilih sehubungan dengan data yang dibutuhkan dalam penyusunan ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data dan informasi yang diperoleh untuk penelitian ini berupa data yang dikumpulkan oleh perusahaan serta kumpulan jurnal yang disusun sesuai dengan variabel yang dianalisis.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiono, 2010) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Menurut (Neuman, 2019) adalah sebagian responden dalam populasi yang telah dipilih peneliti dari suatu kelompok besar dan akan digeneralisasikan pada populasi tersebut.

Jumlah pegawai yang ada dikantor 35 orang. Melihat jumlahnya yang tidak terlalu banyak maka pada penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil.

Maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor yang berjumlah 35 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang akan dilakukan.

2. Kuesioner

Yaitu Teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

3. Dokumentasi

Yaitu cara untuk mendapatkan data dengan jalan mengambil data yang ada dalam pencatatan kantor. Adapun data-data yang di dapat antara lain adalah sejarah perkembangan kantor struktur organisasi pembagian tugas dan wewenang pegawai serta studi pustaka dan sumber dari internet.

F. Definisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan (X1)

Sementara "pemimpin" mengacu pada orang yang memimpin dengan memberi contoh, kata "pemimpin" juga dapat berarti mengarahkan tugas. Kata "pemimpin" berasal dari kata kerja "memimpin", yang berarti mengarahkan dan memimpin. Seseorang yang menjalankan kepemimpinan adalah orang yang mengendalikan pandangan masyarakat, baik melalui upaya mereka sendiri pada orang lain atau melalui posisi otoritas atau pengaruh mereka (Gede & Priartini, 2018).

(Febriyan dan Siagian, 2020) menyatakan lima indikator didalam pengukuran kepemimpinan:

- a. Integritas
- b. Kompeten
- c. Konsistensi
- d. Loyal
- e. Terbuka

2. Disiplin Kerja (X2)

(Mashudi *et al*, 2020) menyatakan disiplin adalah sikap dalam mental yang tercermin dalam tingkah laku atau perbuatan individu, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap suatu ketentuan atau peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. (Hakim dan Alhakim, 2020) berpandangan bahwa disiplin kerja itu sendiri adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala aspek yang menjadi ketentuannya tanpa melibatkan perasaan pribadi, melainkan berdasarkan keyakinan dan pengakuan bahwa tanpa ketaatan tersebut semua ketentuan dalam tujuan organisasi tidak dapat tercapai.

(Tetuko dan Winarningsih, 2017) menyatakan disiplin diukur oleh beberapa indikator yaitu:

- a. Waktu jam bekerja yang diatur sesuai dengan jam berapa masuk kerja, jam makan siang, jam pulang kerja.
- b. Cara berpakaian yang diatur layak untuk bekerja yaitu sopan dan rapi.
- c. Hubungan dengan rekan kerja, dituntut harus memiliki hubungan yang baik tanpa memiliki masalah yang tidak diinginkan.
- d. Kebijakan dalam kantor yang perlu dijalankan pegawainya.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kerja yakni kemampuan pekerja untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya secara benar dan memuaskan. Jika tujuan kinerja sesuai dengan apayang diantisipasi, itu dapat dianggap berhasil dan dievaluasi secara tepat waktu untuk memantau kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan dievaluasi secara positif, penilaian pekerjaannya harus lebih tinggi dari kinerjanya (Farisi et al., 2020).

Indikator dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut (Farisi et al., 2020):

- a. Kualitas kerja, hasil berkualitas dari usaha.
- b. Kuantitas kerja, barang-barang yang harus diselesaikan untuk pekerjaan itu.
- c. Kendala kerja, memahami arah, mengambil inisiatif, dan berhati-hati di tempat kerja adalah contoh dapat diandalkan.
- d. Sikap kerja, pekerja dengan lainnya saling bekerja sama.

Tabel 3.1

Skor Penilaian Koesioner

| No. | Pilihan | Skor |
|------------|-----------------------------|-------------|
| 1. | (SS) = Sangat Setuju | 5 |
| 2. | (S) = Setuju | 4 |
| 3. | (KS) = Kurang Setuju | 3 |
| 4. | (TS) = Tidak Setuju | 2 |
| 5. | (STS) = Sangat Tidak Setuju | 1 |

G. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut (Herianto, 2021) uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur seberapa efektif suatu alat ukur dalam mengumpulkan data, sering digunakan untuk mengukur efektivitas suatu kuesioner dalam mengumpulkan data, terutama yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

b. Uji Realibilitas

Untuk memastikan apakah kualitas data dapat dipercaya atau tidak, dilakukan pengujian ini. Jika penelitian memenuhi kriteria yang dapat diandalkan, itu dapat dilakukan. Jika Cronbach's alpha (α) lebih besar dari 0,60, data dianggap kredibel (Sugiyono, 2018). SPSS ke-25 digunakan untuk menyelenggarakan ujian. Jika data lolos uji ketergantungan ini, data tersebut dapat diuji lebih lanjut.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tes ini dapat menentukan tingkat kenormalan kumpulan data. Sebuah studi membutuhkan data yang khas. Tes Kolmogrov-Smirnov, pplot, dan histogram semuanya dapat digunakan untuk menguji normalitas. Setiap pengujian mencakup prasyarat yang harus dipenuhi, seperti persyaratan bahwa gambar dengan kurva membentuk kurva berbentuk lonceng sebelum pengujian histogram dapat dianggap normal. Uji plot mengharuskan titik-titik pada gambar atau hasil menyebar pada garis diagonal agar data uji dianggap

normal. Dalam tes terakhir, yang dikenal sebagai Kolmogorov, hasil normal harus memenuhi persyaratan nilai sig asymp lebih besar dari 0,05 untuk memberikan keyakinan bahwa data yang dievaluasi adalah normal (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolonieritas

Jika tidak ada tanda-tanda multikolinearitas, penelitian dapat dianggap berhasil dilakukan. Pengujian ini dirancang untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dipertimbangkan memiliki keterkaitan yang saling berhubungan dengan model regresi yang dilakukan. Jika skot toleransi lebih besarnya dari 0,1 dan nilai varians lebih rendah dari 10, hasilnya dikatakan tidak ada gejala. Sebaliknya jika nilai toleransi kurang dari 0,1 dan nilai varians lebih besarnya dari 10 dikatakan mengalami gejala (Ghozali, 2018).

c. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2016), uji autokorelasi bertujuan untuk memeriksa apakah pada model regresi terdapat korelasi antara noise error periode t dengan error periode $t-1$ (sebelumnya) atau tidak jika terjadi korelasi, kita berbicara tentang autokorelasi untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi pada model penelitian dapat diukur berdasarkan uji Durbin-Watson H_0 : tidak ada autokorelasi ($r = 0$), H_a : tidak ada autokorelasi ($r \neq 0$). (Khairani 2021).

d. Uji Heteroskedastisitas

Jika penelitian tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas, maka penelitian tersebut dapat dikatakan berhasil. Tes ini disebut juga tes, digunakan untuk memperjelas ada tidaknya perbedaan

variasi data dalam penelitian yang dilakukan. Metode glejser digunakan dalam penelitian ini untuk memastikan ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam pengujian, yang menggunakan berbagai metodologi. Penelitian dikatakan menunjukkan gejala jika nilai signifikansinya lebih kecilnya dari 0,05, dan sebaliknya jika skor signifikansinya lebih dari 0,05 (Ghozali, 2018).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/ response (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/ predictor (X_1, X_2, \dots, X_n). Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/ response (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya/ predictor (X_1, X_2, \dots, X_n) diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel - variabel bebasnya. (Yuliara, I. M. (2016).

H. Uji Hipotesis

Adapun pengujian hipotesis yang di ajukan, dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Salah satu uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah yang satuini. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan yang bermakna antara variabel-variabel tersebut atau tidak. Percobaan ini dapat menjelaskan hipotesis yang dikembangkan. Temuan pengujian akan menunjukkan bagaimana variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki dampak parsial terhadap

kinerja karyawan. Kondisi berikut harus dipenuhi agar hipotesis diterima atau ditolak, dan mereka adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018):

1. Hasil atas suatu pengujian memiliki skor signifikan lebih kecil dari 0,05 dan hasil t hitung yang cenderung lebih besarnya dari t tabel maka hipotesis disetujui
2. Hasil atas suatu pengujian memiliki skor signifikan lebih besar dari 0,05 dan hasil t hitung yang cenderung lebih besarnya t tabel maka hipotesis ditolak.
3. Hasil atas suatu pengujian memiliki skor signifikan lebih besar dari 0,05 dan hasil t hitung yang cenderung lebih kecilnya dari t tabel maka hipotesis ditolak.

2. Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi atau Uji R Square ini merupakan pengukuran persentase pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Tes ini dapat menentukan berapa kali variabel penelitian yang tidak diteliti dapat digunakan sebagai variabel bebas (Ghozali, 2018).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Tahun 1961 baru terbentuk Departemen Perindustrian Rakyat Kabupaten Gowa dengan alamat di Jl. Masjid Raya no. 34 Sungguminasa Kabupaten Gowa. Tahun 1970 berupa nama menjadi Kantor Resor Perindustrian Kabupaten Gowa dan wilayah kerjanya meliputi Gowa, Takalar, dan Jeneponto. Alamat masih di Jl. Masjid Raya no. 34 Sungguminasa Kab. Gowa dan Takalar, alamat tetap di Jl. Masjid Raya no. 34 Sungguminasa Kabupaten Gowa Tahun 1982 berubah menjadi kantor Departemen Perindustrian Kabupaten Gowa.

Tahun 1995 sesuai dengan Peraturan Daerah No. 03 Tahun 2001 maka Departemen Perindustrian berubah nama menjadi Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Kabupaten Gowa dan selanjutnya pada Tahun 2001 yang dikenal dengan abad 21 yang dikenal dengan millennium ketiga dan sekaligus terlaksananya otonomi daerah sebagai implementasi dari UU No.22 Tahun 1999 dan UU No.25 Tahun 1999 yang penuh dengan tantangan dibidang pembangunan ekonomi daerah dimana Kabupaten Gowa ditunjuk sebagai pelaksana ketentuan otonomi daerah mewakili Provinsi Sulawesi Selatan.

Maka Dinas Perindustrian dan Penanaman Modal berubah bentuk menjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan sampai sekarang sesuai dengan Perda No.7 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja Dinas Kabupaten Gowa.

Sektor perdagangan dan perindustrian memiliki peranan strategis dalam pembangunan perekonomian kabupaten gowa. Hal ini dapat dilihat dalam perannya yang penting dalam penyediaan kesempatan usaha, kesempatan kerja, peningkatan ekspor, lebih dari itu sektor industri dan perdagangan lebih mampu bertahan terhadap krisis ekonomi di masa lalu karena karakteristiknya yang fleksibel dan memanfaatkan sumber daya lokal sehingga dapat diandalkan mendukung ketahanan ekonomi. Dengan pertimbangan tersebut, maka pemerintah kabupaten gowa akan terus meningkatkan kebijaksanaan pembinaan dan pengembangannya sehingga dapat berperan sebagai salah satu tulang punggung ekonomi kabupaten gowa sejalan dengan misi bupati gowa dalam rangka menarik investor dan mengoptimalkan pengelolaan dan pemanfaatan potensi sumber daya alam.

Dalam upaya pengembangan sektor industri dan perdagangan berbagai persoalan masih perlu mendapat perhatian, yaitu: (1). Kondisi perindustrian dan perdagangan pada umumnya masih terbatas baik dari aspek produktivitas, sumber daya manusia, manajemen, teknologi permodalan dan pemasaran (2). Jaminan pasar yang akan menyerap hasil produksi termasuk jaringan distribusi yang dapat berfungsi sebagai jalur pemasaran secara efisiensi, (3). Krisis ekonomi nasional yang belum sepenuhnya pulih, dan (4). Tantangan perkembangan liberalisasi perdagangan baik dalam kerangka kerja sama AFTA, APEC, maupun GATT/WTO yang membawa dampak peningkatan persaingan usaha.

2. Visi dan Misi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

a. Visi

‘ Meningkatkan kualitas sektor perdagangan dan industri berbasis ekonomi kerakyatan’

b. Misi

1. Laju perdagangan yang efektif dan berkualitas.
2. Mengembangkan sarana dan prasarana pasar daerah.
3. Meningkatkan potensi usaha IKM dalam penguatan kelembagaan dan perekonomian masyarakat.
4. Meningkatkan pembinaan industri kecil dan menengah dengan menitik beratkan pada pemanfaatan kawasan industri gowa.
5. Meningkatkan kualitas profesionalisme sumber daya aparatur dan disiplin kerja serta tata kelola.

3. Struktur Organisasi dan Tugas Tanggung Jawab Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Berikut ini adalah struktur organisasi dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa sebagai berikut:



Berikut tugas dan tanggung jawab dari sturuktur organisasi yang ada diatas:

- a. Kepala Dinas: Merumuskan dan menyelenggarakan rencana strategi dan program kerja dinas yang sesuai dengan visi misi daerah. Mengkoordinasi perumusan dan penyusunan program kerja dinas sesuai bidang tugasnya. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
- b. Sekretaris Dinas: Merencanakan, mengorganisasikan menggerakkan dan mengendalikan serta menetapkan kebijakan di bidang umum, kepegawaian, keuangan, dan perlengkapan. Menyusun rencana kegiatan tahunan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- c. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan: Membantu sekretaris mengumpulkan, mengklafikasi dan merumuskan kebijakan teknis penyusunan program, penyajian dan data penyusunan laporan kinerja dan pelaporan realisasi program kegiatan Dinas.
- d. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian: Mengendalikan surat masuk dan surat keluar, arsip, kegiatan pengetikan, administrasi barang dan perlengkapan dinas, pelaksanaan administrasi penggunaan dan pemakaian kendaraan dan rumah dinas serta penggunaan kantor.
- e. Sub Bagian Keuangan: Melaksanakan kegiatan meneliti, mengoreksi dan menandatangani Surat Pertanggung Jawaban (SPJ) atas penerimaan dan pengeluaran kas beserta lampirannya dan laporan bulanan.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden bertujuan untuk mengetahui identitas responden yang di jadikan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 35 orang. Penyebaran kusioner kepada responden telah mengembalikan yang telah diisi secara lengkap dan benar. Di bawah ini adalah analisa mengenai data responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir, adalah:

Tabel 4.1 Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki | 20 | 57.1% |
| Perempuan | 15 | 42.9% |
| Total | 35 | 100% |

Sumber Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4.1 di atas dapat dilihat jenis kelamin Laki-laki berjumlah 20 orang dengan nilai persentase sebesar 57.1% dan Perempuan sebanyak 15 orang dengan nilai persentase 42.9%. Maka dapat dikatakan bahwa Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa didominasi oleh Laki-laki.

Tabel 4.2 Karakteristik responden Berdasarkan Usia

| Rata-rata Usia | Jumlah | Presentase |
|----------------|--------|------------|
| 30-40 Tahun | 3 | 8.6% |
| 41-50 Tahun | 18 | 51.4% |
| >51 Tahun | 14 | 40% |
| Total | 35 | 100% |

Sumber Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia 30-40 tahun berjumlah 3 responden atau sebesar 8.6% jumlah responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 18 responden atau sebesar 51.4% dan jumlah responden usia 51-60 tahun berjumlah 14 responden atau sebesar 40%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 41-50 tahun mendominasi dalam penelitian ini.

Tabel 4.3 Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan Terakhir | Responden | Presentase |
|-------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | SMA | 3 | 8.6% |
| 2 | S1 | 25 | 71.4% |
| 3 | S2 | 7 | 20% |
| Total | | 35 | 100% |

Sumber Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan SMA sebanyak 3 responden atau sebesar 8.6%, jumlah responden dengan pendidikan strata 1 sebanyak 25 responden atau sebesar 71.4%, dan jumlah responden dengan pendidikan strata 2 sebanyak 7 responden atau sebesar 20%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan strata 1 mendominasi dalam penelitian ini pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, ternyata responden lebih banyak memiliki jenjang pendidikan S1.

Tabel 4.4 Karakteristik responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Jumlah | Presentase |
|-------------|--------|------------|
| 10-20 Tahun | 24 | 68.6% |
| 21-30 Tahun | 7 | 20% |
| >31 Tahun | 4 | 11.4% |
| Total | 35 | 100% |

Sumber Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan masa kerja 10-20 tahun berjumlah 24 responden atau sebesar 68.6%, jumlah responden dengan usia 21-30 tahun berjumlah 7 responden atau sebesar 20% dan jumlah responden usia >31 tahun berjumlah 4 responden atau sebesar 11.4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 10-20 tahun atau sebesar 68.6% mendominasi dalam penelitian ini.

b. Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel penelitian memberikan jawaban atau tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel penelitian yang meliputi kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X1)

Analisis deskriptif variabel kepemimpinan dalam penelitian ini didasarkan pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diisi oleh 35 responden yang merupakan pegawai dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Berikut merupakan tanggapan hasil responden dari variabel kepemimpinan.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS | Total |
|----|------------|------|------|------|------|-----|-------|
| 1 | X1.1 | 51,4 | 37,1 | 5,7 | 5,7 | - | 100,0 |
| 2 | X1.2 | 34,3 | 34,3 | 17,1 | 14,3 | - | 100,0 |
| 3 | X1.3 | 31,4 | 31,4 | 20,0 | 17,1 | - | 100,0 |
| 4 | X1.4 | 22,9 | 51,4 | 11,4 | 14,3 | - | 100,0 |
| 5 | X1.5 | 45,7 | 42,9 | 5,7 | 5,7 | - | 100,0 |
| 6 | X1.6 | 57,1 | 31,4 | 5,7 | 5,7 | - | 100,0 |

| | | | | | | | |
|-----------|------|------|------|------|------|---|-------|
| 7 | X1.7 | 37,1 | 34,3 | 11,4 | 17,1 | - | 100,0 |
| 8 | X1.8 | 34,3 | 54,3 | 8,6 | 2,9 | - | 100,0 |
| Total | | 314 | 317 | 85,6 | 82,8 | - | 799,4 |
| Rata-rata | | 39,2 | 39,6 | 10,7 | 10,3 | - | 99,8 |

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 dilihat bahwa tanggapan responden dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dengan nilai rata rata 39.6%. Hal ini menandakan bahwa pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa telah memahami terkait dengan kepemimpinan.

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)

Analisis deskriptif variabel disiplin kerja dalam penelitian ini didasarkan pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diisi oleh 35 responden yang merupakan pegawai dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Berikut merupakan tanggapan hasil responden dari variabel disiplin kerja.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS | Total |
|-----------|------------|------|-------|------|------|-----|-------|
| 1 | X2.1 | 40,0 | 40,0 | 17,1 | 2,9 | - | 100,0 |
| 2 | X2.2 | 31,4 | 45,7 | 20,0 | 2,9 | - | 100,0 |
| 3 | X2.3 | 28,6 | 48,6 | 17,1 | 5,7 | - | 100,0 |
| 4 | X2.4 | 20,0 | 37,1 | 25,7 | 17,1 | - | 100,0 |
| 5 | X2.5 | 40,0 | 40,0 | 17,1 | 2,9 | - | 100,0 |
| Total | | 160 | 211,4 | 97 | 31,5 | - | 499,9 |
| Rata-rata | | 32 | 42 | 19,4 | 6,3 | - | 99,7 |

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel disiplin kerja (X2) yang terdiri dari 5 pertanyaan menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dengan nilai rata rata 42%. Hal ini menandakan bahwa pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa telah memahami terkait dengan disiplin kerja.

c. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Analisis deskriptif variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini didasarkan pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diisi oleh 35 responden yang merupakan pegawai dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Berikut merupakan tanggapan hasil responden dari variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS | Total |
|----|------------|------|------|------|------|-----|-------|
| 1 | Y1 | 42,9 | 45,7 | 11,4 | - | - | 100,0 |
| 2 | Y2 | 37,1 | 51,4 | 11,4 | - | - | 100,0 |
| 3 | Y3 | 31,4 | 60,0 | 8,6 | - | - | 100,0 |
| 4 | Y4 | 34,3 | 54,3 | 8,6 | 2,9 | - | 100,0 |
| 5 | Y5 | 34,3 | 54,3 | 8,6 | 2,9 | - | 100,0 |
| 6 | Y6 | 34,3 | 54,3 | 8,6 | 2,9 | - | 100,0 |
| 7 | Y7 | 34,3 | 54,3 | 8,6 | 2,9 | - | 100,0 |
| 8 | Y8 | 34,3 | 54,3 | 8,6 | 2,9 | - | 100,0 |
| | Total | 282 | 428 | 74,4 | 14,5 | - | 798,9 |
| | Rata-rata | 35,3 | 53,5 | 9,3 | 1,8 | - | 99,9 |

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 8 pertanyaan menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dengan nilai rata rata 53.5%. Hal ini menandakan bahwa pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa telah memahami terkait dengan variabel kinerja pegawai.

2. Uji Reliabilitas Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Uji Validitas dan Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji keabsahaan data untuk metode penelitian jenis kuantitatif. Kedua aspek tersebut bertujuan untuk menguji daftar pertanyaan dan melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi responden sudah layak atau belum yang digunakan untuk mengambil data.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir pertanyaan dalam mendefenisikan variabel. Uji validitas dalam penelitian dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing- masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumusteknik *correlation product moment*. Ketentuan penguji validitas adalah $r_{(tabel)}$. Apabila $r_{hitung} < r_{(tabel)}$ maka instrumen dikatakan tidak valid, namun sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen penelitian dikatakan valid.

Penelitian ini melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS, sejumlah sampel yang digunakan untuk uji validitas ini adalah 35 sampel sehinggah r_{tabel} dalam uji validitas ini adalah 0,224, uji validitas dalam penelitian ini juga melihat nilai signifikasi, jika

nilai signifikansi kurang 0,05 maka item tersebut valid, sebaliknya jika signifikansi lebih dari 0,05 dikatakan tidak valid. Berikut ini adalah uji validitas dalam penelitian yang telah dilakukan:

b. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Berikut ini hasil uji validitas variabel kompetensi yang disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

| Indikator | r_hitung | r_tabel | Nilai Sig. | Keterangan |
|-----------|----------|---------|------------|------------|
| X1.1 | 0,857 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X1.2 | 0,788 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X1.3 | 0,792 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X1.4 | 0,697 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X1.5 | 0,824 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X1.6 | 0,847 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X1.7 | 0,827 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X1.8 | 0,744 | 0,334 | 0,000 | Valid |

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepemimpinan dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_hitung pertanyaan berada diatas 0,334 dan nilai signifikan kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

c. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Berikut ini hasil uji validitas variabel disiplin kerja yang disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

| Indikator | r_hitung | r_tabel | Nilai sig. | Keterangan |
|-----------|----------|---------|------------|------------|
| X2.1 | 0,925 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X2.2 | 0,694 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X2.3 | 0,695 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X2.4 | 0,659 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| X2.5 | 0,925 | 0,334 | 0,000 | Valid |

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel disiplin kerja dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_hitung pertanyaan berada diatas 0,334 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehinggah semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Berikut ini hasil uji validitas variabel disiplin kerja yang disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

| Indikator | r_hitung | r_tabel | Nilai Sig. | Keterangan |
|-----------|----------|---------|------------|------------|
| Y.1 | 0,705 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| Y.2 | 0,731 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| Y.3 | 0,689 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| Y.4 | 0,961 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| Y.5 | 0,961 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| Y.6 | 0,961 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| Y.7 | 0,961 | 0,334 | 0,000 | Valid |
| Y.8 | 0,961 | 0,334 | 0,000 | Valid |

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kompetensi dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_{hitung} pertanyaan berada diatas 0,334 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

e. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan dalam koesioner. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha* dengan nilai *alpha* 0,6. Jika nilai Output lebih besar dari nilai 0,6 maka dikatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | <i>Cronbach's alpha</i> | reliabilitas |
|----|-----------------|-------------------------|--------------|
| 1 | Kepemimpinan | 0,913 | reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja | 0,830 | reliabel |
| 3 | Kinerja Pegawai | 0,955 | reliabel |

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari koesioner yang dipakai untuk menggambarkan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel dan bisa diandalkan sebagai alat ukur variabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi dapat dipakai dalam statistik paramemetric. Kriteria pengujian yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan menggunakan *Kolmogrov- Smirnov Test*. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila menunjukkan nilai signifikasi pada *Kolmogrov- Smirnov Test* lebih dari 5%. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.29128317 |
| Most Extrem differences | Absolute | 0.135 |
| | Positive | 0.135 |
| | Negative | -0.059 |
| Test Statistic | | 0.135 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0.106 |
| b. est distribution is Normal | | |
| c. Calculated from data | | |
| d. Liliefors Significance Correction. | | |

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan pada diperoleh nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,106 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas timbul akibat adanya kasual antara dua variabel bebas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. Uji multikolimearitas merupakan pengujian untuk menguji terdapatnya korelasi antar variabel bebas yang ditentukan dalam model regresi penelitian. Kriteria pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dikatakan tidak ada multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10. Hasil analisis uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

| coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|--------------------------------|---------------|-------------------------------------|-------|-------|----------------------------|-------|-------|
| Model | Unstandardise dCoefficients | | Standartardi zed Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolera n ce | VIF | |
| 1 | (Constant) | 8.666 | 2.474 | | 3.503 | 0.001 | | |
| | Kepemimpinan | 0.398 | 0.148 | 0.487 | 2.695 | 0.011 | 0.216 | 4.640 |
| | Disiplin Kerja | 0.608 | 0.262 | 0.419 | 2.317 | 0.027 | 0.216 | 4.640 |

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel pada 4.13, dapat dilihat melalui *Variance Inflation Faktor* (VIF) masing masing variabel independent memiliki $VIF < 10,0$ dan nilai tolerance $> 0,10$. Hal ini berarti bahwa antara variabel bebas, yaitu Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tidak saling berkorelasi, sehingga dapat dinyatakan model regresi linear berganda bebas dari asumsi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu metode linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada metode t dengan periode $t-1$. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistik Durbin Waston (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika $(du < dw < 4 < du)$. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan D_u dan d_L pada tabel. Adapun pengujian hasil autokorelasi adalah sebagai berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .880 ^a | 0.775 | 0.760 | 2.362 | 1.902 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.14 diatas, nilai DW dapat diketahui sebesar 1,902 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 35 (n) dan jumlah variabel

independen 2 ($k = 2$), maka diperoleh nilai (du) sebesar 1,5838, dan nilai (dw) sebesar 1,902 lebih besar dari batas atas (du) yaitu 1,5858 dan kurang dari ($4-du$) atau $4 - 1,5838 = 2,4162$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dimana diperoleh ($du < dw < 4-du$) atau ($1,5838 < 1,902 < 2,4162$).

d. Uji Heterokedstasitas

Uji Heterokedstasitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan Variance dari residual I pengamat ke pengamat yang lain. Pada penelitian ini akan dilakukan uji heterokedstasitas dengan menggunakan *uji Gleser* dengan bantuan program SPSS dan juga dengan melihat grafik *scatterplot*. Hasil analisis uji heterokedstasitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedstasitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Ustandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1. | (Constant) | 3.471 | 1.560 | | 2.225 | 0.033 |
| | Kepemimpinan | -0.102 | 0.093 | -0.404 | -1.100 | 0.280 |
| | Disiplin Kerja | 0.079 | 0.165 | 0.175 | 0.477 | 0.637 |

a. Dependent Variabel: RES2

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.15 hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji gleser menunjukkan bahwa variabel independent (X1) mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ dengan rincian variabel kepemimpinan memiliki nilai Sig. $0,280 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel yang diuji, yang berarti tidak terdapat korelasi antara besarnya data dengan residualnya. Sedangkan variabel independent (X2) mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ dengan rincian variabel disiplin kerja memiliki nilai Sig. $0,637$. hal ini juga menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel yang diuji, yang berarti tidak terdapat korelasi antara besarnya data dengan residualnya.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik statistik yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi linear berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|----------------|------------|--------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
| | | Coefficients | | | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.666 | 2.474 | | 3.503 | 0.001 |
| | Kepemimpinan | 0.398 | 0.148 | 0.487 | 2.695 | 0.011 |

| | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Disiplin | 0.608 | 0.262 | 0.419 | 2.317 | 0.027 |
| Kerja | | | | | |
| a. Dependent Variable : KINERJA PEGAWAI | | | | | |

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.17, maka persamaan linear regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 8,666 + 0,398 X_1 + 0,608 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Berdasarkan hasil dari uji regresi linear berganda pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstan koefisien a sebesar 8.666 konsta koefisien tersebut bernilai positif. Dengan hal tersebut maka dapat di interprestasikan bahwa jika seluruh variabel independent dalam penelitian ini, meliputi variabel kepemimpinan dan disiplin kerja dari konstan atau bernilai nol, maka besarnya kinerja pegawai sebesar 8.666.
- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0.398 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan 0.398 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
- c. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja sebesar 0.608 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.608 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konsta.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah *R Square*. Namun, apabila analisis menggunakan regresi linear berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diamati pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary | | | | |
|---|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0.880 ^a | 0.775 | 0.760 | 2.362 |
| a. Predictors:., Disiplin Kerja, Kepemimpinan | | | | |

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,775 atau 77,5%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 77,5% sedangkan 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis didalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji t digunakan secara parsial masing-masing variabel dengan kriteria uji dua arah (2- Tailed).

Tabel 4.18 Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|----------------|------------|--------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
| | | Coefficients | | Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.666 | 2.474 | | 3.503 | 0.001 |
| | Kepemimpinan | 0.398 | 0.148 | 0.487 | 2.695 | 0.011 |
| | Disiplin Kerja | 0.608 | 0.262 | 0.419 | 2.317 | 0.027 |

a. Dependent Variable : KINERJA PEGAWAI

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Cara menghitung t tabel:

Rumus: $t = [a; (df = n - k)]$

Dimana a = tingkat signifikansi

n = banyaknya sampel

k = banyaknya variabel

jadi diketahui:

n = 35

k = 3

a = 5% (0,05)

maka: $t = [5\% (df = 35 - 3)]$

$t = (0,05 : 32)$

jadi nilai t tabel adalah 0,3388

Adapun hasil uji t pada tabel hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel kepemimpinan (X1) mempunyai t hitung sebesar 2,695 sedangkan t tabel sebesar 0,3388 serta sig. Sebesar 0,011. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ($2,695 > 0,3388$) dan nilai sig. Sebesar $0,011 < 0,05$ atau dengan kata lain H1 di terima, yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai oleh para pegawainya.
- 2) Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai t hitung 2,317 sedangkan t tabel sebesar 0,3388 serta nilai sig. Sebesar 0,027. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ($2,317 > 0,3388$) dan nilai sig. Sebesar $0,027 < 0,05$ atau dengan kata lain H2 diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pada kinerja pegawainya, maka semakin tinggi pula kemampuan kinerja yang dimiliki oleh pegawainya.

C. Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepemimpinan (X1) mempunyai t hitung sebesar 2,695 sedangkan t tabel sebesar 0,3388 serta sig. Sebesar 0,011. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ($2,695 > 0,3388$) dan nilai sig. Sebesar $0,011 < 0,05$ atau dengan kata lain H1 di terima, yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa

semakin tinggi kepemimpinan yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai oleh para pegawainya.

Berdasarkan hasil analisis distribusi dari jawaban bahwa jawaban dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel Kepemimpinan yaitu jawaban setuju dengan nilai rata rata 39,6%.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin kerja (X2) mempunyai t hitung 2,317 sedangkan t tabel sebesar 0,3388 serta nilai sig. Sebesar 0,027. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (2,317 > 0,3388) dan nilai sig. Sebesar 0,027 < 0,05 atau dengan kata lain H2 diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pada kinerja pegawainya, maka semakin tinggi pula kemampuan kinerja yang dimiliki oleh pegawainya.

Berdasarkan hasil analisis dari jawaban bahwa jawaban dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel Disiplin Kerja yaitu jawaban setuju dengan nilai rata rata 42%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Subarsi, *et al.*, (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat kedisiplinan memang memiliki andil yang cukup besar dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Prayogi, *et al.*, (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, artinya ketika disiplin kerja semakin baik dilakukan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka, semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, saran yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai, dan instansi hendaknya meningkatkan disiplin kerja, baik dari proses sampai kepada hasil yang akan dicapai. Menjalankan segala aturan yang ada, dan memberikan hukuman kepada pegawai yang lalai.
2. Diharapkan kepada Peneliti selanjutnya semoga penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, selain itu semoga dapat

meningkatkan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, N. A., Bahar, A. B., & Widiastuti, W. (2015). Tingkat Kebutuhan Mekanik Pada Showroom Honda Soekarno Hatta Pekanbaru.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020) Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ahmad, D. I., & AC, S. (2020). *Manajemen strategis*. Nas Media Pustaka.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Alvian, A., & Afrial, D. (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Banjarmasin.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar.
- Astuti, W. (2020) Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengaruh Keriawan pada PT INDOSAT PBK JAKARTA SELATAN.
- Azwar, M. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Bangun, Wilson. (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*.
- Cahyadi, M., & Baskoro, H. (2022) Analisi Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengaruh Keriawan PT. PUTRA SEAN INDUSTRI SURABAYA.
- Eriyanto, H. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kota Kabupaten Kutai Kertanegara.
- Faizal, T. D. (2018). Analisis Gaya Kepemimpinan di PDAM Kota Probolinggo (Model Hersey dan Blanchard).
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Helen, H., & Rusdi, F. (2018). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Akun Instagram@Jktinfo Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Followers.
- Hermanto, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.

- Idris, M., & Sari, D.N. (2019) Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT SUCOFINDO Palembang Indonesia.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Litami, L. (2023). Efektivitas Kinerja Pegawai Selama Pandemi di Dinas Koperasi Kabupaten Subang.
- Maniku, R., Umama, H. A., dan Huddin, M. N. (2019) Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis.
- Mayesti, M., & Wasiman, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Shipyard.
- Melani, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Lima Imada.
- Prambudi, M. F., Agung, S., & Yudhawati, D. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artdeco Inti Kreasi.
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan.
- Rajagukguk, J., Aruan, K. P., Silaban, G. T., & Khairani, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Hokinda Citralestari.
- Rasulong, I. (2011). Faktor Penentu Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Makassar. *B alance*, 7(2), 51.
- Robbins, (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.
- Rusydi, M., Firman A., & Mustaking, M. (2021) Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Safitri, R. A., Risaldi, B. T., & Oktaviani, M. (2019). Pengaruh komunikasi internal organisasi terhadap motivasi kerja pegawai biro humas kementerian perindustrian.
- Sari, C. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store.
- Silalahi & Bangun (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- Simatupang, F. (2021) Pengaruh Kepemimpinan Tranfornasionanl Dan Disiplina Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Suryani, Ni Kadek, and John FoEh. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M.F.(2020) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukin Labura.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yamanie, I. Y., & Syaharuddin, Y. (2016). Pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. pelabuhan indonesia iv cabang samarinda.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat.
- Yuliara, I. M. (2016). Regresi linier berganda.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif.





LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN



Kepada Responden yang Terhormat,

Saya mengucapkan terima kasih atas partisipasi Anda dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki tujuan yang penting dalam memahami Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Tanggapan Anda sangat berharga dan akan membantu saya dalam mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang isu ini.

Saya menjamin bahwa semua informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini. Silakan jawab setiap pertanyaan dengan jujur dan sebaik mungkin. Tidak ada jawaban yang benar atau salah; yang penting adalah pandangan dan pengalaman Anda.

Kuesioner ini dirancang untuk Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa .

Anda dapat mengisi kuesioner ini dengan tenang dan sesuai dengan waktu yang Anda miliki.

Terima kasih atas partisipasi anda dalam penelitian ini. Kontribusi Anda sangat berarti bagi saya. Hormat saya, Wardiena Nurul Zafiq.

DATA RESPONDEN

Nama :

Jenis kelamin :

Usia/Tanggal lahir/
Tahun lahir :

Status : Menikah / Belum Menikah

Pendidikan terakhir : SD / SMP / SMA / S1

Jurusan :

PETUNJUK UMUM

Kuesioner pernyataan adalah alat penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan pendapat, persepsi, atau penilaian Anda tentang suatu masalah atau topik tertentu. Berikut adalah langkah-langkah umum untuk mengisi kuesioner pernyataan:

- a. Mohon di baca setiap pernyataan dengan cermat. Pahami maksud dari masing-masing pernyataan sebelum memberikan respons
- b. Bapak/Ibu mendapatkan kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrument ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya.
- c. Saya ingin menekankan bahwa semua informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya. Data yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian ini.
- d. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda terkait dengan pernyataan tersebut. Jawaban biasanya terdiri dari beberapa pilihan, seperti "Sangat Setuju," "Setuju," "Cukup Setuju," "Tidak Setuju," dan

"Sangat Tidak Setuju." Pilih satu jawaban yang paling mencerminkan pandangan Anda.

- e. Setelah Anda selesai mengisi kuesioner, periksa kembali jawaban Anda untuk memastikan bahwa Anda tidak melewatkan pernyataan atau memberikan jawaban ganda.
- f. Pilihlah salah satu dari alternatif yang disediakan dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.
- g. jika Anda merasa bingung atau tidak yakin tentang maksud suatu pernyataan, jangan ragu untuk mengajukan pertanyaan kepada peneliti atau penyelenggara kuesioner.
- h. Ada lima alternatif jawaban yang dapat bapak/ibu pilih, yaitu:

Sangat Setuju (SS) Point 5

Setuju (S) Point 4

Kurang Setuju (KS) Point 3

Tidak Setuju (TS) Point 2

Sangat Tidak Setuju (STS) Point 1

Ingatlah bahwa pengisian kuesioner adalah cara yang penting untuk berpartisipasi dalam penelitian dan memberikan kontribusi pada pemahaman tentang berbagai isu. Jadi, berikan jawaban Anda dengan penuh kejujuran dan perhatian.

Variabel (X1): Kepemimpinan

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|---|--------------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Saya merasa kepemimpinan mempunyai kemampuan sebagai pengawasan yang baik terhadap bawahannya. | | | | | |
| 2. | Saya rasa dalam kepemimpinan membutuhkan akan prestasi dalam pekerjaannya supaya dapat mengembangkan kreativitas dalam bekerja. | | | | | |
| 3. | Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh pegawai. | | | | | |
| 4. | Pemimpin tegas dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan. | | | | | |
| 5. | Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai mengenai strategi yang akan dilakukan. | | | | | |
| 6. | Saya merasa seorang pemimpin harus mempunyai percaya diri terhadap pegawainya. | | | | | |
| 7. | Memiliki kepercayaan kepada pimpinan , bahwa pimpinan bisa melakukan perubahan yang lebih baik untuk instansi. | | | | | |
| 8. | Pemimpin mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas. | | | | | |

Variabel (X2): Disiplin Kerja

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--|--------------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Dengan adanya disiplin kerja, individu atau tim dapat bekerja lebih cepat dan efektif. | | | | | |
| 2. | Saya menganggap disiplin kerja sebagai faktor penting dalam mencapai kesuksesan di tempat kerja. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 3. | Disiplin kerja membantu meningkatkan efisiensi karena orang yang disiplin mengatur waktu dengan baik, menghindari prokratinasi, dan fokus pada tugas-tugas penting. | | | | | |
| 4. | Tingkat motivasi seseorang adalah memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan mereka cenderung lebih disiplin menjalankan tugas yang diperlukan. | | | | | |
| 5. | Mempunyai tujuan yang jelas dan terukur membantu seseorang lebih fokus dan disiplin dalam mencapai tujuan tersebut. | | | | | |

Variabel (Y): Kinerja Pegawai

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|---|--------------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Pegawai harus teliti dalam pekerjaannya. | | | | | |
| 2. | Dapat menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja sehingga mampu mencapai target yang diinginkan. | | | | | |
| 3. | Pegawai hendaknya bekerja dengan cepat dan tepat. | | | | | |
| 4. | Anda diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan. | | | | | |
| 5. | Selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan. | | | | | |
| 6. | Memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan. | | | | | |
| 7. | Mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan. | | | | | |
| 8. | Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain. | | | | | |

LAMPIRAN 2: KARAKTERISTIK RESPONDEN

| nama pegawai | jenis kelamin | kode | usia | kode | pendidikan | kode | masa kerja | kode |
|-------------------------------|---------------|------|------|------|------------|------|------------|------|
| TAUFIQ MURSAD, ST | Laki laki | 2 | 52 | 3 | S1 | 2 | 27 Tahun | 2 |
| M. YASIN MALLINGKAI, SS, M.Si | Laki laki | 2 | 55 | 3 | S2 | 3 | 19 Tahun | 1 |
| SILVIANA LESTARI, S.STP | Perempuan | 1 | 33 | 1 | S1 | 2 | 13 Tahun | 1 |
| KAMARIYAH., S.Sos | Perempuan | 1 | 43 | 2 | S1 | 2 | 17 Tahun | 1 |
| UMI KALSUM, S.Si, MM | Perempuan | 1 | 38 | 1 | S2 | 3 | 14 Tahun | 1 |
| RUSLAN, S.Sos | Laki laki | 2 | 58 | 3 | S1 | 2 | 32 Tahun | 3 |
| M. JUFRI., SE | Laki laki | 2 | 50 | 2 | S1 | 2 | 29 Tahun | 2 |
| JAMALUDDIN., SE | Laki laki | 2 | 58 | 3 | S1 | 2 | 29 Tahun | 2 |
| INGGRYANI BURHANUDDIN., SE | Perempuan | 1 | 42 | 2 | S1 | 2 | 11 Tahun | 1 |
| AMRI JAYA, S.Sos, M.Adm. Pemb | Laki laki | 2 | 56 | 3 | S2 | 3 | 29 Tahun | 2 |
| Hj. KARTINI., ST | Perempuan | 1 | 55 | 3 | S1 | 2 | 25 Tahun | 2 |
| NURSYAMSI KUSUMA. SE. | Perempuan | 1 | 42 | 2 | S1 | 2 | 14 Tahun | 1 |
| MUCHSIN | Laki laki | 2 | 59 | 3 | SMA | 1 | 38 Tahun | 3 |
| HADARIAH. S.Sos | Perempuan | 1 | 43 | 2 | S1 | 2 | 14 Tahun | 1 |
| MUHTAR | Laki laki | 2 | 56 | 3 | SMA | 1 | 17 Tahun | 1 |
| ANDI LUHA ALANG, S.Sos., MH | Laki laki | 2 | 50 | 2 | S2 | 3 | 30 Tahun | 2 |
| ARTATI., ST | Perempuan | 1 | 46 | 2 | S1 | 2 | 13 Tahun | 1 |
| YUANITA R SAUPADANG, ST | Perempuan | 1 | 39 | 1 | S1 | 2 | 15 Tahun | 1 |
| H.RUSTAM AMIR., ST | Laki laki | 2 | 46 | 2 | S1 | 2 | 14 Tahun | 1 |
| MUSTAMIN, SE | Laki laki | 2 | 53 | 3 | S1 | 2 | 12 Tahun | 1 |
| MA'RUF ALAM, SE., MM. | Laki laki | 2 | 53 | 3 | S2 | 3 | 32 Tahun | 3 |
| AHMAD. S, S.Sos | Laki laki | 2 | 57 | 3 | S1 | 2 | 32 Tahun | 3 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 29 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 |
| 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 24 |

DISIPLIN KERJA (X2)

| X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | Total.X2 |
|------|------|------|------|------|----------|
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 22 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 21 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 22 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |



LAMPIRAN 4: OLAH DATA SPSS

1. KARAKTERISTIK RESPONDEN

| | | Jenis Kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Perempuan | 15 | 42.9 | 42.9 | 42.9 |
| | Laki-Laki | 20 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Usia | | | |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 30-40 Tahun | 3 | 8.6 | 8.6 | 8.6 |
| | 41-50 Tahun | 18 | 51.4 | 51.4 | 60.0 |
| | >51 Tahun | 14 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Pendidikan Terakhir | | | |
|-------|-------|---------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA | 3 | 8.6 | 8.6 | 8.6 |
| | S1 | 25 | 71.4 | 71.4 | 80.0 |
| | S2 | 7 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Masa Kerja | | | |
|-------|-------------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 10-20 Tahun | 24 | 68.6 | 68.6 | 68.6 |
| | 21-30 Tahun | 7 | 20.0 | 20.0 | 88.6 |
| | >31 Tahun | 4 | 11.4 | 11.4 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

2. DESKRIPSI VARIABEL

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| | Kurang Setuju | 2 | 5.7 | 5.7 | 11.4 |
| | Setuju | 13 | 37.1 | 37.1 | 48.6 |
| | Sangat Setuju | 18 | 51.4 | 51.4 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 5 | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| | Kurang Setuju | 6 | 17.1 | 17.1 | 31.4 |
| | Setuju | 12 | 34.3 | 34.3 | 65.7 |
| | Sangat Setuju | 12 | 34.3 | 34.3 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 6 | 17.1 | 17.1 | 17.1 |
| | Kurang Setuju | 7 | 20.0 | 20.0 | 37.1 |
| | Setuju | 11 | 31.4 | 31.4 | 68.6 |
| | Sangat Setuju | 11 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 5 | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| | Kurang Setuju | 4 | 11.4 | 11.4 | 25.7 |
| | Setuju | 18 | 51.4 | 51.4 | 77.1 |
| | Sangat Setuju | 8 | 22.9 | 22.9 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| | Kurang Setuju | 2 | 5.7 | 5.7 | 11.4 |

| | | | | | |
|--|---------------|----|-------|-------|-------|
| | Setuju | 15 | 42.9 | 42.9 | 54.3 |
| | Sangat Setuju | 16 | 45.7 | 45.7 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

X1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| | Kurang Setuju | 2 | 5.7 | 5.7 | 11.4 |
| | Setuju | 11 | 31.4 | 31.4 | 42.9 |
| | Sangat Setuju | 20 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

X1.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 6 | 17.1 | 17.1 | 17.1 |
| | Kurang Setuju | 4 | 11.4 | 11.4 | 28.6 |
| | Setuju | 12 | 34.3 | 34.3 | 62.9 |
| | Sangat Setuju | 13 | 37.1 | 37.1 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

X1.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | Kurang Setuju | 3 | 8.6 | 8.6 | 11.4 |
| | Setuju | 19 | 54.3 | 54.3 | 65.7 |
| | Sangat Setuju | 12 | 34.3 | 34.3 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | Kurang Setuju | 6 | 17.1 | 17.1 | 20.0 |
| | Setuju | 14 | 40.0 | 40.0 | 60.0 |
| | Sangat Setuju | 14 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | Kurang Setuju | 7 | 20.0 | 20.0 | 22.9 |
| | Setuju | 16 | 45.7 | 45.7 | 68.6 |
| | Sangat Setuju | 11 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| | Kurang Setuju | 6 | 17.1 | 17.1 | 22.9 |
| | Setuju | 17 | 48.6 | 48.6 | 71.4 |
| | Sangat Setuju | 10 | 28.6 | 28.6 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 6 | 17.1 | 17.1 | 17.1 |
| | Kurang Setuju | 9 | 25.7 | 25.7 | 42.9 |
| | Setuju | 13 | 37.1 | 37.1 | 80.0 |
| | Sangat Setuju | 7 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | Kurang Setuju | 6 | 17.1 | 17.1 | 20.0 |
| | Setuju | 14 | 40.0 | 40.0 | 60.0 |
| | Sangat Setuju | 14 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Y1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 4 | 11.4 | 11.4 | 11.4 |
| | Setuju | 16 | 45.7 | 45.7 | 57.1 |
| | Sangat Setuju | 15 | 42.9 | 42.9 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 4 | 11.4 | 11.4 | 11.4 |
| | Setuju | 18 | 51.4 | 51.4 | 62.9 |
| | Sangat Setuju | 13 | 37.1 | 37.1 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 3 | 8.6 | 8.6 | 8.6 |
| | Setuju | 21 | 60.0 | 60.0 | 68.6 |
| | Sangat Setuju | 11 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | Kurang Setuju | 3 | 8.6 | 8.6 | 11.4 |
| | Setuju | 19 | 54.3 | 54.3 | 65.7 |
| | Sangat Setuju | 12 | 34.3 | 34.3 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | Kurang Setuju | 3 | 8.6 | 8.6 | 11.4 |
| | Setuju | 19 | 54.3 | 54.3 | 65.7 |
| | Sangat Setuju | 12 | 34.3 | 34.3 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Y6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | Kurang Setuju | 3 | 8.6 | 8.6 | 11.4 |
| | Setuju | 19 | 54.3 | 54.3 | 65.7 |
| | Sangat Setuju | 12 | 34.3 | 34.3 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

| | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.6 | Pearson Correlation | .920** | .548** | .549** | .451** | .926** | 1 | .577** | .540** | .847** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .001 | .007 | .000 | | .000 | .001 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .578** | .733** | .675** | .520** | .451** | .577** | 1 | .620** | .827** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .001 | .007 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .615** | .420* | .511** | .651** | .495** | .540** | .620** | 1 | .744** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .012 | .002 | .000 | .002 | .001 | .000 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Kepemimpinan | Pearson Correlation | .857** | .788** | .792** | .697** | .824** | .847** | .827** | .744** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

| Correlations | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|---------|----------------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | Disiplin Kerja |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .564** | .554** | .512** | 1.000** | .925** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .001 | .002 | 0.000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .564** | 1 | .436** | .211 | .564** | .694** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .009 | .223 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .554** | .436** | 1 | .209 | .554** | .695** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .009 | | .229 | .001 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .512** | .211 | .209 | 1 | .512** | .659** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .223 | .229 | | .002 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

| | | | | | | | |
|----------------|---------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.5 | Pearson Correlation | 1.000** | .564** | .554** | .512** | 1 | .925** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | .000 | .001 | .002 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | .925** | .694** | .695** | .659** | .925** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

| | | Correlations | | | | | | | | Kinerja Pegawai |
|----|---------------------|--------------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------------|
| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | |
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .607** | .690** | .532** | .532** | .532** | .532** | .532** | .705** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .001 | .001 | .001 | .001 | .001 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y2 | Pearson Correlation | .607** | 1 | .669** | .572** | .572** | .572** | .572** | .572** | .731** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y3 | Pearson Correlation | .690** | .669** | 1 | .506** | .506** | .506** | .506** | .506** | .689** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .002 | .002 | .002 | .002 | .002 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y4 | Pearson Correlation | .532** | .572** | .506** | 1 | 1.000** | 1.000** | 1.000** | 1.000** | .961** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .002 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y5 | Pearson Correlation | .532** | .572** | .506** | 1.000** | 1 | 1.000** | 1.000** | 1.000** | .961** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .002 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y6 | Pearson Correlation | .532** | .572** | .506** | 1.000** | 1.000** | 1 | 1.000** | 1.000** | .961** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .002 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y7 | Pearson Correlation | .532** | .572** | .506** | 1.000** | 1.000** | 1.000** | 1 | 1.000** | .961** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .002 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y8 | Pearson Correlation | .532** | .572** | .506** | 1.000** | 1.000** | 1.000** | 1.000** | 1 | .961** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .002 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | .000 |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | .705** | .731** | .689** | .961** | .961** | .961** | .961** | .961** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

4. HASIL OLAH DATA UJI RELIABILITAS

1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .913 | 8 |

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .830 | 5 |

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .955 | 8 |

5. UJI ASUMSI KLASIK, UJI REGRESI LINEAR BERGANDA, DAN UJI HIPOTESIS

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.29128317 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .135 |
| | Positive | .135 |
| | Negative | -.059 |
| Test Statistic | | .135 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .106 |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d | Sig. | .104 |

| 99% Confidence Interval | Lower Bound | .096 |
|-------------------------|-------------|------|
| | Upper Bound | .111 |

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

2. Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| (Constant) | 8.666 | 2.474 | | | 3.503 | .001 | | |
| Kepemimpinan | .398 | .148 | .487 | | 2.695 | .011 | .216 | 4.640 |
| Disiplin Kerja | .608 | .262 | .419 | | 2.317 | .027 | .216 | 4.640 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Uji Autokolerasi

| Model | Model Summary ^b | | | | | |
|-------|----------------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|--|
| | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson | |
| 1 | .880 ^a | .775 | .760 | 2.362 | 1.902 | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

4. Uji Heterokedastisitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|---|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | | |
| | (Constant) | 3.471 | 1.560 | | | 2.225 | .033 |
| 1 | Kepemimpinan | -.102 | .093 | -.404 | | -1.100 | .280 |
| | Disiplin Kerja | .079 | .165 | .175 | | .477 | .637 |

a. Dependent Variable: RES2

5. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | | (Constant) | 8.666 | 2.474 | | |
| 1 | Kepemimpinan | .398 | .148 | .487 | 2.695 | .011 |
| | Disiplin Kerja | .608 | .262 | .419 | 2.317 | .027 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

6. Uji Determinasi (R²)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .880 ^a | .775 | .760 | 2.362 |

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

7. Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | | (Constant) | 8.666 | 2.474 | | |
| 1 | Kepemimpinan | .398 | .148 | .487 | 2.695 | .011 |
| | Disiplin Kerja | .608 | .262 | .419 | 2.317 | .027 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 5: PERSURATAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 17/05/A.2-II/I/45/2024 Makassar, 08 Januari 2024

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Wardiena Nurul Zafiqah

Stambuk : 105721133520

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

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

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Dekan.

Dr. H. Andi Iman'an, S.E., M.Si

NPM: 051 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3329/05/C.4-VIII/I/1445/2024

15 January 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

03 Rajab 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 17/05/A.2-II/I/45/2024 tanggal 8 Januari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : WARDIENA NURUL ZAFIQA

No. Stambuk : 10572 1133520

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

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

"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 18 Januari 2024 s/d 18 Maret 2024.

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketna LP3M,



D. Muhi, Arief Muhsin, M.Pd

NBM 1127761



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

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **817/R.01/PTSP/2024** Kepada Yth.
Lampiran : - Bupati Gowa
Perihal : **Izin penelitian**

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3329/05/C.4-VIII/I/1445/2024 tanggal 15 Januari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **WARDIENA NURUL ZAFIQA**
Nomor Pokok : 105721133520
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Slt Alauddin, No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **18 Januari s/d 18 Maret 2024**

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 15 Januari 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat Jl. Masjid Raya No. 38 Tlp. 0411-887188 Sungguminasa 92111 Website: dpmptsp.gowakab.go.id email
 perizinan.kab.gowa@gmail.com

Nomor : 503/078/DPM-PTSP/PENELITIAN/2024
 Lampiran :
 Perihal : **Surat Keterangan Penelitian**

KepadaYth.
 Kepala Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kab
 Gowa

di-
Tempat

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor: 817/R.01/PTSP/2024 tanggal 15 Januari 2024 tentang Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **WARDIENA NURUL ZAFIQA**
 Tempat/Tanggal Lahir : Selangor / 5 Juli 2002
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Nomor Pokok : 105721133520
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Jln Borong Indah Lrg.3

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis/Disertasi/Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul :

"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA"

Selama : 18 Januari 2024 s/d 18 Maret 2024
 Pengikut :

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa.
2. Penelitian tidak menyimpang dari surat yang diterbitkan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Surat Keterangan akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat keterangan ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian disampaikan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya.

Diterbitkan di Sungguminasa, tanggal : 16 Januari 2024

Ditandatangani secara elektronik Oleh:
 a.n. Bupati Gowa
 Kepala DPMPTSP Kabupaten Gowa,



H.INDRA SETIAWAN ABBAS,S.Sos,M.Si
 Pangkat : Pembina Utama Muda
 Nip : 19721026 199303 1 003

- Tembusan Yth:
1. Bupati Gowa (sebagai laporan)
 2. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar
 3. Arsip





PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
 Jl. Masjid Raya No. 30 Tlp (0411) 861 070 Sungguminasa

Sungguminasa, 16 Januari 2024

K e p a d a

Nomor : 800.2.2.6/14/PERDASTRI Yth. Ketua LP3M Unismuh Makassar
 Sifat : Biasa di_
 Lamp : - MAKASSAR
 Hal : **Rekomendasi Meneliti**

Menindak lanjuti Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gowa, dengan Nomor : 503/078/DPM-PTSP/PENELITIAN/I/2024 tanggal 16 Januari 2024, Tentang Surat Keterangan Penelitian pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, kepada saudara(i) yang tersebut dibawah ini:

N a m a : WARDIENA NURUL ZAFIQA
 Tempat/Tanggal Lahir : Selangor / 5 Juli 2002
 Nomor Pokok : 105721133520
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jln Borong Indah Lrg.3 Makassar

Menyatakan bersedia menerima Mahasiswi UNISMUH Makassar dalam rangka penyelesaian Skripsinya terhitung mulai 18 Januari 2024 s/d 18 Maret 2024 dengan judul skripsi :

“ PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
 KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN
 PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA ”

Kepada yang bersangkutan wajib mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam lokasi penelitian.

Demikian disampaikan, atas perhatian Saudara(i) diucapkan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
PLT. KEPALA DINAS

TAUFIQ MURSAD,ST
 Pangkat : Pembina Utama Muda / IV.c
 NIP : 197207011998031008

Tembusan :

1. Ketua LP3M Unismuh Makassar
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan *scan* pada *QR Code*



LAMPIRAN 6: DOKUMENTASI





LAMPIRAN 7: VALIDASI DATA DAN ABSTRAK



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra II. 8|e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

| NAMA MAHASISWA | WARDIENA NURUL ZAFIQA | | | |
|-------------------|---|----------------|------------------------|---|
| NIM | 105721133520 | | | |
| PROGRAM STUDI | MANAJEMEN | | | |
| JUDUL SKRIPSI | PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA | | | |
| NAMA PEMBIMBING 1 | Dr. Ahmad Ac., ST., M.M | | | |
| NAMA PEMBIMBING 2 | Ismail Rasulong, S.E., M.M | | | |
| NAMA VALIDATOR | Sri Andayaningsih, SE., M.M | | | |
| No | Dokumen | Tanggal Revisi | Uraian Perbaikan/saran | Paraf |
| 1 | Instrumen Pengumpulan data (data primer) | 01/04/24 | Lengkap |  |
| 2 | Sumber data (data sekunder) | 01/04/24 | Lengkap |  |
| 3 | Raw data/Tabulasi data (data primer) | 01/04/24 | Lengkap |  |
| 4 | Hasil Statistik deskriptif | 01/04/24 | Lengkap |  |
| 5 | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen | 01/04/24 | Lengkap |  |
| 6 | Hasil Uji Asumsi Statistik | 01/04/24 | Lengkap |  |
| 7 | Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis | 01/04/24 | Lengkap |  |
| 8 | Hasil interpretasi data | 01/04/24 | Lengkap |  |
| 9 | Dokumentasi | 01/04/24 | Lengkap |  |

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

| NAMA MAHASISWA | Wardiena Nurul Zafiq | | | |
|-------------------|--|--------------------|---|--------|
| NIM | 105721133520 | | | |
| PROGRAM STUDI | Manajemen | | | |
| JUDUL SKRIPSI | Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. | | | |
| NAMA PEMBIMBING 1 | Dr. Ahmad Ac., ST., M.M | | | |
| NAMA PEMBIMBING 2 | Ismail Rasulong, S.E., M.M | | | |
| NAMA VALIDATOR | Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.I | | | |
| No | Dokumen | Tanggal Revisi/Acc | Uraian Perbaikan/saran | Paraf* |
| 1 | Abstrak | 28/03/2024 | 1. Nama pembimbing tidak perlu dalam kurung 2. Nama mahasiswa dicapslock | |

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



LAMPIRAN 8: TURNITING


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
 Alamat Kantor: Jl.Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ
SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
 Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Wardiena Nurul Zafiqah
 Nim : 105721133520
 Program Studi: Manajemen

| No | Bab | Nilai | Ambang Batas |
|----|-------|-------|--------------|
| 1 | Bab 1 | 4 % | 10 % |
| 2 | Bab 2 | 16 % | 25 % |
| 3 | Bab 3 | 9 % | 10 % |
| 4 | Bab 4 | 4 % | 10 % |
| 5 | Bab 5 | 3 % | 5 % |

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT-Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 26 April 2024
 Mengetahui,
 Kepala UPT-Perpustakaan dan Penerbitan,

 Nuzuliyah, S.Pd., M.P.P.
 NIDN. 064 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
 Telepon (0411)866972, 881 593, fax (0411)865 588
 Website: www.library.unismuh.ac.id
 E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id



Wardiena Nurul Zafiqah 105721133520 BAB II


ORIGINALITY REPORT

16% SIMILARITY INDEX
12% INTERNET SOURCES
5% PUBLICATIONS
10% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | www.researchgate.net Internet Source | 2% |
| 2 | Submitted to Asosiasi Dosen, Pendidik dan Peneliti Indonesia Student Paper | 2% |
| 3 | Submitted to President University Student Paper | 1% |
| 4 | doaj.org Internet Source | 1% |
| 5 | eprints.unpak.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | Submitted to Universitas Wiraraja Student Paper | 1% |
| 7 | fdocuments.net Internet Source | 1% |
| 8 | repository.ustjogja.ac.id Internet Source | 1% |
| 9 | www.mendeley.com Internet Source | 1% |





| | | |
|----|---|------|
| 10 | Submitted to Canada College Student Paper | 1 % |
| 11 | e-journal.trisakti.ac.id Internet Source | 1 % |
| 12 | ejournal.upbatam.ac.id Internet Source | 1 % |
| 13 | garuda.kemdikbud.go.id Internet Source | 1 % |
| 14 | Submitted to Garrison Forest High School Student Paper | <1 % |
| 15 | jurnal.stienisel.ac.id Internet Source | <1 % |
| 16 | Submitted to Sriwijaya University Student Paper | <1 % |
| 17 | es.scribd.com Internet Source | <1 % |
| 18 | repository.uisu.ac.id Internet Source | <1 % |
| 19 | Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper | <1 % |
| 20 | repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source | <1 % |
| 21 | repository.ub.ac.id Internet Source | <1 % |

| | | |
|---|--|--|
| 22 | www.coursehero.com Internet Source | <1% |
| 23 | eprints.pancabudi.ac.id Internet Source | <1% |
| 24 | Submitted to University of Mary Student Paper | <1% |
| 25 | docobook.com Internet Source | <1% |
| 26 | openjournal.unpam.ac.id Internet Source | <1% |
| 27 | www.beritamerdekaonline.com Internet Source | <1% |
| 28 | Githa Dwi Putri, Endang Dwiyanti, Ayik Mirayanti Mandagi. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pt.Semen Bosowa Di Banyuwangi", Preventif : Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2021 Publication | <1% |
| 29 | repository.radenintan.ac.id Internet Source | <1% |
| Exclude quotes <input type="checkbox"/> Off | | Exclude matches <input type="checkbox"/> Off |
| Exclude bibliography <input type="checkbox"/> Off | | |

Wardiena Nurul Zafiqah 105721133520 BAB III

ORIGINALITY REPORT

| | | | |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| 9% | 0% | 0% | 9% |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|----|
| 1 | Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper | 8% |
| 2 | Submitted to University of Auckland Student Paper | 2% |

Exclude quotes On
Exclude bibliography On



Examining < 2%





Wardiena Nurul Zafiq 105721133520 BAB V

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

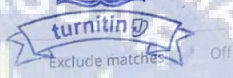
PRIMARY SOURCES

1

www.scribd.com

Internet Source

3%



Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



BIOGRAFI PENULIS



WARDIENA NURUL ZAFIQA, Panggilan Dina lahir di Selangor pada tanggal 5 Juli 2002 dari pasangan suami istri Bapak Zaenal dan Ibu Andi Ruhayani. Peneliti adalah anak Tunggal. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Borong Indah Lrg.3 Toddopuli 6 Kota Makassar Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 106 Pinrang lulus tahun 2013, SMP NEGERI 1 Suppa lulus tahun 2016, SMK Negeri 1 Bulukumba lulus tahun 2019 dan mulai tahun 2020 mengikuti Program S1 Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Uniiversitas Muhammadiyah Makassar.

