



## **LAPORAN PENELITIAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DESA SRIMUKTI TAMBUN UTARA**

**Oleh:**

**Ketua : Rubiah Fitriyanti**  
**Anggota : 1. Ina Sawitri, S.Si, MM**  
**2. Mega Indah Edityawati, SE, MM**  
**3. Krisna Sudjana**  
**4. Rizal Bakti**  
**5. Ayu Lestari**

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA ANGGARAN  
PENDAPATAN DAN BELANJA STIE GICI TAHUN AKADEMIK  
2022/2023. NOMOR KONTRAK: 243/LPPM-GBS/III/2023**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI "GICI"  
2023**

---

---

## SURAT PERJANJIAN KONTRAK PENELITIAN Nomor : 243/LPPM-GBS/III/2023

Pada hari ini, Senin, tanggal Enam bulan Maret tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga (06-03-2023), kami yang bertanda tangan di bawah ini:

- 1) Herman Susilo, SE, MM.  
Selaku Ketua LPPM STIE “GICI” untuk Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “GICI”, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
- 2) Rubiah Fitriyanti  
Selaku Peneliti, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**; menyatakan bersepakat untuk membuat perjanjian kontrak penelitian sebagai berikut.

### Pasal 1 JUDUL PENELITIAN

**PIHAK PERTAMA** dalam jabatannya tersebut di atas, memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Desa Srimukti Tambun Utara”**

### Pasal 2 WAKTU DAN BIAYA PENELITIAN

- 1) Waktu penelitian adalah 6 bulan, dari 6 Maret 2023 sampai dengan 21 Agustus 2023.
- 2) Biaya pelaksanaan penelitian ini dibebankan pada pos Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Jurusan Peneliti bersangkutan tahun 2022/2023 dengan nilai kontrak sebesar **Rp. 6.250.000 (Enam Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah)**.

### Pasal 3 PERSONALIA PENELITIAN

Susunan personalia penelitian ini sebagai berikut :

- Ketua : Rubiah Fitriyanti  
Anggota : 1. Ina Sawitri, S.Si, MM  
2. Mega Indah Edityawati, SE, MM  
3. Krisna Sudjana  
4. Rizal Bakti  
5. Ayu Lestari

### Pasal 4 CARA PEMBAYARAN

Pembayaran biaya penelitian diberikan sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI”, yaitu:

- 1) Tahap I sebesar 70% dari nilai kontrak yang diterimakan paling cepat dua minggu setelah surat perjanjian kontrak penelitian ini ditandatangani oleh kedua belah pihak melalui Bendahara STIE “GICI”.
- 2) Tahap II sebesar 30% dari nilai kontrak yang diterimakan setelah **PIHAK KEDUA** menyelesaikan seluruh kewajiban pekerjaan penelitian

Pasal 5  
KEASLIAN PENELITIAN DAN KEBEBAS-IKATAN DENGAN PIHAK LAIN

- 1) **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab atas keaslian judul penelitian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 Surat Perjanjian Kontrak Penelitian ini (bukan duplikat/jiplakan/plagiat) dari penelitian orang lain.
- 2) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bebas dari ikatan dengan pihak lain atau tidak sedang didanai oleh pihak lain.
- 3) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bukan merupakan penelitian yang SEDANG ATAU SUDAH selesai dikerjakan, baik didanai oleh pihak lain maupun oleh sendiri.
- 4) Apabila di kemudian hari diketahui ketidak benaran pernyataan ini, maka kontrak penelitian dinyatakan batal, dan **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana yang telah diterima.

PASAL 6  
PEMBIMBING/KONSULTAN PENELITIAN LATIHAN

- 1) Setiap Peneliti Latihan harus menunjuk seorang Pembimbing/Konsultan yang bertugas membimbing pelaksanaan penelitiannya.
- 2) Peneliti Latihan diharuskan berkonsultasi dengan pembimbingnya berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan serta laporan hasil penelitiannya.
- 3) *Honorarium* Pembimbing/Konsultan (untuk peneliti dari mahasiswa) ditanggung oleh institusi STIE “GICI” di luar nilai kontrak penelitian sesuai ketentuan yang berlaku, dan akan dibayarkan setelah laporan hasil penelitian beserta kelengkapannya diserahkan ke LPPM melalui Bendahara STIE “GICI”.

Pasal 7  
MONITORING PENELITIAN

- (1) **PIHAK PERTAMA** berhak untuk:
  - a) Melakukan pengawasan administrasi, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan penelitian.
  - b) Memberikan sanksi jika dalam pelaksanaan penelitian terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh Peneliti.
  - c) Bentuk sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Pemantauan kemajuan penelitian dilakukan oleh **PIHAK PERTAMA** bersama dengan *Reviewer*, dan Pembimbing Penelitian untuk Penelitian Latihan.
- (3) **PIHAK KEDUA** diharuskan membuat dan menyampaikan Laporan Kemajuan atas pelaksanaan penelitiannya kepada **PIHAK PERTAMA** sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- (4) Pelaksanaan kemajuan penelitian dijadwalkan pada bulan ke-3 setelah Kontrak Penelitian ditanda tangani (Mei 2023).
- (5) Format Laporan Kemajuan dan Teknis pelaksanaannya akan diatur kemudian.

Pasal 8  
LAPORAN SEMENTARA DAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

- 1) **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan laporan hasil penelitian sementara kepada **PIHAK PERTAMA** paling lambat pada 28 Agustus 2023 sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- 2) Laporan sementara itu digunakan sebagai bahan seminar hasil penelitian yang penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.
- 3) Ketua Peneliti diwajibkan hadir untuk mempresentasikan hasil penelitiannya pada seminar hasil penelitian.
- 4) Pelaksanaan teknis seminar hasil penelitian akan diatur tersendiri oleh **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 9  
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

- 1) Setelah seminar hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 8 Perjanjian ini, **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan revisi laporan penelitiannya dalam waktu paling lambat dua minggu.
- 2) Revisi laporan penelitian yang sudah diseminarkan harus mendapat pengesahan dari *reviewer* dan dijilid dalam satu kesatuan dengan laporan.
- 3) Berkas-berkas laporan meliputi:
  - (a) Laporan lengkap penelitian terdiri dari: (A) Laporan Hasil Penelitian, (B) Naskah Publikasi, dan (C) Sinopsis Penelitian Lanjutan (jika ada kelanjutan).
  - (b) Laporan akhir penelitian rangkap 4 (empat) dengan perincian 1 eks. Untuk LPPM, 1 eks. Untuk Perpustakaan STIE “GICI”, 1 eks. Untuk Jurusan.
  - (c) Naskah publikasi dalam bentuk *feature* sebanyak 2 eksemplar yang terpisah dari laporan akhir hasil penelitian. Naskah *feature* (dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy*) ini disiapkan untuk publikasi di media massa.
  - (d) Disket atau CD berisi *file* laporan lengkap dan naskah publikasi bentuk *feature* sebanyak 1 keping.
- 4) Format laporan hasil penelitian sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI” dan suplemen ralatnya baik dalam hal warna sampul, tata tulis maupun urutan masing-masing komponen.
- 5) Pada sampul bagian tengah dituliskan nama Peneliti atau Tim Peneliti lengkap dengan gelar masing-masing, sedangkan pada bagian bawah dari laporan tersebut harus dituliskan pernyataan yang berbunyi:

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA  
ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA STIE “GICI”  
TAHUN AKADEMIK 2022/2023  
Nomor Kontrak : 243/LPPM-GBS/III/2023**

Pasal 10  
HAK KEPEMILIKAN ATAS BARANG/PERALATAN PENELITIAN

Segala barang atau alat yang dibeli atas biaya penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti yang bersangkutan. Pengaturan kepemilikannya sebagai berikut :

- 1) Barang atau alat berupa *catridge*, *printer*, alat perekam, akses internet, dan sejenisnya selama masih dapat menggunakan fasilitas STIE “GICI” pada dasarnya tidak dianggarkan dalam biaya penelitian.
- 2) Kamera, alat perekam, dan semacamnya yang dapat dipakai ulang, Buku, Jurnal, CD, VCD, DVD, *cassete*, dan sejenisnya yang merupakan *software*, program, alat atau referensi penelitian yang didapatkan (dibeli) dari anggaran penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti.
- 3) Pemindahan hak kepemilikan barang atau alat sebagaimana tersebut dilakukan melalui **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 11  
*INSTITUSIONAL FEE*

Dalam rangka penyeragaman dan efisiensi administrasi pelaporan penelitian, **PIHAK PERTAMA** melakukan pemotongan terhadap dana penelitian yang telah disetujui sebesar 5% dengan alokasi pemanfaatan antara lain untuk :

- 1) Penggandaan laporan akhir penelitian sebanyak 4 eksemplar.
- 2) Kegiatan penunjang penelitian bagi dosen/pengusul penelitian.

Pasal 12  
SANKSI

Segala kelalaian baik disengaja maupun tidak, sehingga menyebabkan keterlambatan menyerahkan laporan hasil penelitian dengan batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 Perjanjian ini akan mendapatkan sanksi sebagai berikut :

- 1) Diberhentikannya bantuan keuangan, dan **PIHAK KEDUA** diwajibkan mengembalikan dana yang sudah diterima kepada STIE "GICI" melalui **PIHAK PERTAMA**, atau
- 2) tidak diperbolehkan mengajukan usulan penelitian pada periode tahun anggaran tersebut bagi Ketua dan Anggota Peneliti.

Pasal 13  
PENUTUP

Perjanjian ini berlaku sejak ditanda tangani dan disetujui oleh **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA**.

Depok, 06 Maret 2023,

**PIHAK PERTAMA,**



**Herman Susilo, SE, MM**

Ketua LPPM

**PIHAK KEDUA,**

**Rubiah Fitriyanti**

Peneliti

**HALAMAN PENGESAHAN  
PENELITIAN DOSEN STIE “GICI”**

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Desa Srimukti Tambun Utara

**Ketua Peneliti**

- a. Nama Lengkap : Rubiah Fitriyanti
- b. Jenis Kelamin : Perempuan
- c. NIDN : -
- d. Jabatan Fungsional : -
- e. Jurusan : Manajemen
- f. Nomor Handphone : 081371330641
- g. Alamat E-mail : [rubiah78@gmail.com](mailto:rubiah78@gmail.com)

**Anggota Tim**

- a. Nama Anggota 1/Jurusan : Ina Sawitri, S.Si, MM
- b. Nama Anggota 2/Jurusan : Mega Indah Edityawati, SE, MM
- c. Nama Anggota 3/Jurusan : Krisna Sudjana
- d. Nama Anggota 4/Jurusan : Rizal Bakti
- e. Nama Anggota 5/Jurusan : Ayu Lestari

**Lokasi Penelitian**

: Desa Srimukti Tambun Utara

**Alamat**

: Desa Srimukti Tambun Utara

**Lama Penelitian**

: 6 (Enam) Bulan

**Biaya yang diperlukan**

: Rp. 6.250.000

**Sumber Pendanaan**

: LPPM GICI

**Sumber Lain**

: -

Depok, 21 Agustus 2023

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Ketua Peneliti

**Altatit Dianawati, S.Si, MM**

NIDN: 0403067803

**Rubiah Fitriyanti**

NIDN: -

Menyetujui,  
Ketua LPPM STIE GICI



**LPPM**  
GICI BUSINESS SCHOOL  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

**Herman Susilo, SE, MM**

NIDN: 0401128604

## ABSTRAK

- Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Desa Srimukti Tambun Utara
- Ketua Peneliti : Rubiah Fitriyanti
- Anggota : 1. Ina Sawitri, S.Si, MM  
2. Mega Indah Edityawati, SE, MM  
3. Krisna Sudjana  
4. Rizal Bakti  
5. Ayu Lestari
- Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Kinerja.

Pada hakikatnya manusia merupakan makhluk sosial yang hidup secara berkelompok, sehingga tidak dapat dipungkiri dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari berbagai macam masalah, salah satunya dalam berorganisasi. Kinerja merupakan hal yang harus ditingkatkan oleh setiap instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan untuk selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Tercapainya kemajuan organisasi apabila kinerja karyawan nya tinggi, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari pemimpinnya dan disiplin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Desa Srimukti. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 76,8% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin sedangkan sisanya 23,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil analisis yaitu nilai  $F_{hitung} (49,018) > F_{tabel} (3,354)$ . Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin menunjukkan hasil analisis  $t_{hitung} (-0,071)$  dimana  $t_{tabel} (2,051)$  maka secara parsial variabel disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Srimukti. Adapun variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Srimukti dengan nilai hasil analisis  $t_{hitung} (9,816)$ . Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan.

## ***ABSTRACT***

Judul Penelitian : *The Influence of Leadership Style and Discipline on the Performance of Employees of North Tambun Srimukti Village*

Ketua Peneliti : Rubiah Fitriyanti

Anggota : 1. Ina Sawitri, S.Si, MM  
2. Mega Indah Edityawati, SE, MM  
3. Krisna Sudjana  
4. Rizal Bakti  
5. Ayu Lestari

Kata Kunci : *Leadership Style, Discipline, Performance*

*In essence, humans are social creatures who live in groups, so it is undeniable that in daily life humans cannot be separated from various kinds of problems, one of which is in organization. Performance is something that must be improved by every agency in implementing programs that are directed to always be effective to achieve agency goals. The achievement of organizational progress if the performance . The employees are tall, which is influenced by the leadership style of the leader and discipline. The purpose of this study is to find out and analyze the influence of Leadership Style and Discipline on the Performance of Srimukti Village Employees. The type of research used is associative research with a quantitative research method in the form of data collection using questionnaires. The number of samples used was 30 respondents using multiple linear regression analysis techniques. The results of the regression test showed that 76.8% of performance factors could be explained by leadership style and discipline while the remaining 23.2% were explained by other factors that were not studied in this study. Meanwhile, the results of the F test showed that simultaneously the variables of leadership style and discipline simultaneously had a positive and significant effect on performance with the results of the analysis, namely the value of  $F_{cal} (49,018) > F_{tabel} (3,354)$ . The results of the t-test showed that the discipline variable showed the results of the tcal analysis (-0.071) where t table (2.051) then partially the discipline variable did not have a significant effect on the performance of Srimukti Village employees. The leadership style variable has a positive and significant effect on the performance of Srimukti Village employees with the value of the results of the analysis t calculation (9,816). The dominant variable that affects performance is leadership style.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada hakikatnya manusia merupakan makhluk sosial yang hidup secara berkelompok, sehingga tidak dapat dipungkiri dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari berbagai macam masalah, salah satunya dalam berorganisasi. Organisasi sendiri merupakan sistem sosial yang mempunyai anggota yang terperinci serta program kegiatan yang jelas, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dilaksanakan dan diurus oleh manusia.

Dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan pemerintahan dan keinginan pegawai akan mendorong dalam peningkatan kinerja pegawai dalam pencapaian sasaran dan tujuan pemerintahan, sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan pemerintahan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Karena permasalahan yang dihadapi bervariasi maka para pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan keadaan yang dihadapi.

Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi pula prestasi kinerja karyawan. Disiplin kerja juga merupakan suatu tindakan untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, karena disiplin merupakan modal pertama yang sangat penting untuk menentukan tingkat dari kinerja pegawai. Disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan atau pegawai konsisten, taat dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Karena tanpa adanya disiplin maka akan mendatangkan hasil yang kurang maksimal ataupun hasil yang tidak memuaskan yang mengakibatkan kurangnya pencapaian dan tujuan organisasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Marnisah (2019:123) gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Fiedler dalam Sutrisno (2017:222-223) indikator-indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut: a. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan. Maksudnya bagaimana tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan. Sikap bawahan terhadap kepribadian, watak dan kecakapan atasan. b. Struktur tugas. Maksudnya di dalam situasi kerja apakah tugas-tugas telah disusun ke dalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya. c. Kewibawaan kedudukan pemimpin. Bagaimana kewibawaan formal pemimpin dilaksanakan terhadap bawahan.

Sastrohadwiryo dan Syuhada (2019:333) mengatakan disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan dalam Zulfarnain, dkk (2021:50) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya ialah: a. Teladan Pimpinan, Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik. b. Keadilan, Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. c. Sanksi Hukuman, Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. d. Waskat, Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. e. Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

Sinambela dalam Siregar, dkk (2020:59) mengatakan kinerja (performance) adalah hasil yang dicapai seseorang atas pekerjaan yang dilakukan baik berupa kualitas maupun kuantitasnya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan karyawan dan motivasi kerja yang baik. Meskipun karyawan memiliki tingkat kemampuan yang sangat baik, tetapi motivasi kerjanya rendah, akan mengakibatkan kinerjanya menjadi rendah.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif-korelatif dan penelitian kuantitatif. Menurut Muslich dalam Nandhita (2021:34) penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini akan dapat digunakan untuk membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Dan penelitian kuantitatif disebut metode positivistik karena berdasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Disebut kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono dalam Nandhita, 2021:34-35).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Desa Srimukti yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu nonprobability sampling, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### *Hasil*

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir pernyataan pada kuesioner. Pernyataan dikatakan valid, apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur. Pernyataan dikatakan valid apabila hasil  $r$  hitung dari setiap pernyataan lebih besar dari 0,3. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan seluruh pernyataan pada semua variabel (gaya kepemimpinan dan disiplin) lebih besar dari nilai 0,3. Ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan selalu konsisten. Suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa cronbach alpha dari semua variabel bernilai lebih besar dari 0,6. Ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai pada asumsi regresi selanjutnya. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan diagram P-P Plot. Data dikatakan terdistribusi normal, jika titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dari diagram P plot yang berdasarkan data terkumpul diperoleh titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data tersebut normal sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.

#### **Persamaan Regresi Linier Berganda**

Hasil persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.685	3.457		1.644	.112		
	Gaya_Kepemimpinan	.787	.080	.883	9.816	.000	.985	1.016
	Disiplin	-.004	.059	-.007	-.071	.944	.985	1.016

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari tabel 1 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 5.685 + 0,787X_1 + -0,004X_2 + e$$

Yang berarti bahwa :

1. Konstanta sebesar 5.685 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja dianggap nol, maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 5.685.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai sebesar 0,787, yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu poin, sementara variabel disiplin diasumsikan tetap maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,787.
3. Koefisien regresi variabel disiplin (X2) diperoleh nilai sebesar -0,004 yang berarti jika variabel disiplin mengalami penurunan sementara variabel gaya kepemimpinan diasumsikan tetap maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,004

### Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh signifikan atau tidak dari variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 2 dibawah

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.713	2	70.356	49.018	.000 <sup>b</sup>
	Residual	38.754	27	1.435		
	Total	179.467	29			

Dari hasil pengolahan data pada tabel 2. menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan SPSS adalah sebesar 49.018. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 3,354. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa Fhitung > dari Ftabel = 3,354. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Srimukti.

### Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak dari variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan X2 (disiplin) secara parsial terhadap Y(kinerja). Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 3. dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	T		sig		Kesimpulan
	thitung	ttabel	Hasil	a=5%	
Gaya Kepemimpinan	9.816	>2,051	0,000	<0,05	berpengaruh signifikan
Disiplin	-0.071	<2,051	0,944	>0,05	tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari hasil pengolahan data terlihat nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 9.816 lebih besar dari t tabel (2,051) serta nilai signifikansinya sebesar 0,00 dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Desa Srimukti. Pada variabel disiplin terlihat bahwa nilai t hitung sebesar -0,071 lebih kecil dari t tabelnya (2,051) dengan nilai signifikansinya sebesar 0,944 diatas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Srimukti.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai adjusted R square pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.885	.784	.768	1.19805

Tabel 4. di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,768 atau 76,8%. Yang berarti bahwa variabel independen berupa gaya kepemimpinan dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai Desa Srimukti sebesar 76,8% sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Diskusi**

Sesuai dengan yang telah disampaikan diawal dimana saat ini masih ditemukan kendala didalam khususnya mengenai Desa Srimukti sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab.

Dari kedua varaibel independen yang digunakan, terdapat satu variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Srimukti yaitu gaya kepemimpinan.Sedangkan variabel independen disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Srimukti.

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapatnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Desa Srimukti. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai t hitung 9,816 lebih besar dari t tabel (2,051) dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. Ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima yaitu secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Srimukti.

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan tidak terdapatnya pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai Desa Srimukti. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai t hitung -0,071 lebih kecil dari t tabel (2,051) dengan taraf nilai signifikansinya

sebesar 0,944 tersebut lebih besar dari 0,05. Ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yaitu secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Srimukti.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **KESIMPULAN**

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut: (1) Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Srimukti. (2) Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Srimukti. (3) Secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Srimukti.

Berdasarkan tinjauan nilai tafsir terendah pada tanggapan responden sebaiknya pemimpin Desa Srimukti meningkatkan gaya kepemimpinan terutama dalam memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada pegawainya dengan cara menilai dan mengevaluasi hasil kerjanya agar kedepannya lebih baik dan pemimpin juga harus mempertahankan untuk memiliki hubungan yang baik terhadap pegawainya dengan memperhitungkan perasaan bawahannya untuk tidak memberikan beban kerja yang terlalu tinggi sehingga pegawai akan merasa senang dan kinerjanya meningkat.

Pemimpin Desa Srimukti diharapkan mampu mempertahankan keadilan dengan memperlakukan pegawainya secara adil tanpa pandang bulu dengan cara tidak membandingkan pegawai satu dengan pegawai lain sehingga hubungan dengan rekan kerja terjaga dengan baik.

Berdasarkan tinjauan nilai tafsir pada tanggapan responden yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah pemimpin hendaknya memperbaiki dan menindaklanjuti kuantitas kerja karyawan, agar mencapai target yang optimal. Demikian pula hal yang perlu dipertahankan pemimpin dalam mengatur karyawan adalah dengan memberikan kesempatan karyawan bekerja secara individu maupun berkelompok untuk meningkatkan self-management dan teamwork.

## DAFTAR PUSTAKA

- Marnisah, L. (2019). *Manajemen SDM Berbasis Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Nandhita, L.A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIE GICI Business School Bekasi*. Skripsi STIE GICI Business School Bekasi. Tidak Dipublikasi.
- Sastrohadiwiryono, S. & A.H. Syuhada. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, R.T., S.H. Sahir., S.V. Candra., A. Wijaya., Masrul., E.S. Hrnghi, MP., Simarmata., E. Revida., & S. Purba. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dlam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Surajiyo., Nasruddin., & H. Paleni. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Zulqarnain., M.S.A. Faruq., & Sukatin. (2021). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.