

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN MAMUJU**

**Disusun Oleh:**

**IIS S PARAMISI**

**NIM:4519012019**



**SRKIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi

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

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju

Nama Mahasiswa : Iis S Paramisi

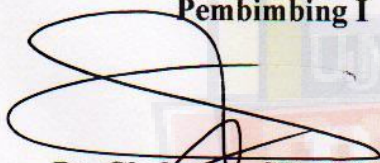
Stambuk/NIM : NIM:4519012019

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

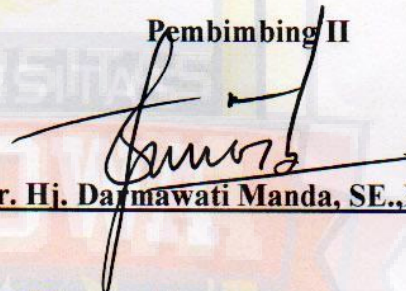
Telah Disetujui :

**Pembimbing I**



Dr. Chalvono, SE., M.Si

**Pembimbing II**



Dr. Hj. Darmawati Manda, SE., M.Si

**Mengetahui dan Mengesahkan**

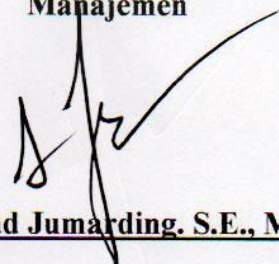
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa**



Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar. S.E., M.M

**Ketua Program Studi  
Manajemen**



Ahmad Jumarding. S.E., M.M

Tanggal Pengesahan :

## PERYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Iis S Paramisi  
Nim : 4519012019  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin  
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan  
Kabupaten Mamuju

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat data keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 20 Oktober 2023

Mahasiwa yang bersangkutan



Iis S Paramisi



## ABSTRAK

IIS S PARAMISI. 2023. Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju. (Dibimbing oleh Chahyono dan Darmawati Manda).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, sejauh mana perkembangan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif disebarkan kepada 50 responden, data yang diperoleh dari kuesioner (Primer), dan studi kepustakaan sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis, yaitu uji F (Simultan) dan uji T (Parsial).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut didasarkan pada item pernyataan yang dimana gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. 2) Kompetensi tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana kompetensi tidak dimanfaatkan sedemikian mungkin sehingga terdapat penurunan kinerja pegawai, 3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai didasarkan pada item pernyataan yang dimana disiplin kerja selalu tepat waktu dan melaksanakan tugas dengan baik sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

IIS S PARAMISSION. 2023. Thesis on the Influence of Leadership Style, Competency and Work Discipline on Employee Performance at the Mamuju Regency Land Office. (Supervised by Cahyono and Darmawati Manda).

This research aims to examine the extent of the influence of human resource development on employee performance at the Mamuju Regency Land Office. This research uses quantitative research distributed to 50 respondents, data obtained from questionnaires (Primary), and literature studies according to the research objectives. The analysis technique uses multiple linear regression tests with hypothesis testing, namely the F test (Simultaneous) and T test (Partial).

The results of this research show that there is 1) Leadership style has a positive and significant effect on employee performance based on the statement item that a good leadership style can improve employee performance. 2) Competency does not have a positive and significant influence on employee performance where competency is not utilized in such a way that there is a decrease in employee performance. 3) Work discipline has an effect on employee performance based on the statement item that work discipline is always on time and carries out tasks well. thus improving employee performance.

**Keywords:** Leadership Style, Competence, Work Discipline, Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju”. Penulis bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna karna keterbatasan akan kemampuan yang dimiliki penulis, baik dari materi, penulisan, maupun sistematika pembahasannya. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun guna perbaikan skripsi ini, penulis akan menerima dengan senang hati.

Dalam penyusunan laporan ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, baik berupa bimbingan, saran, data, maupun dukungan moril. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S. T., M.Si
2. Bapak Prof. Dr. Haeruddin Saleh, S.E., M.Si selaku *Vice Rector for Academic and Student Affairs*.
3. Ibu Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si selaku *Vice Rector Resources and Support*.
4. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Ibu Indrayani Nur, S.E., M.Si selaku dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis
6. Bapak Ahmad Jumarding SE., M.M selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
7. Bapak Dr. Chahyono, SE., M.Si selaku pembimbing I penulis yang telah memberikan bimbingan dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Hj. Darmawati Manda, SE., M.Si selaku pembimbing II penulis yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si dan ibu Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si.

10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan pendidikanya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar, terimakasih atas bantuanya dalam pengurusan administrasi.
11. Ibu Nuraeni Nur, S.Sos sebagai manager sumber daya manusia Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju beseta stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan.
12. Kedua orang tua saya dan saudara-saudaraku yang telah mendoakan serta memberikan motivasi baik secara material maupun spritual.
13. Kepada teman-teman saya Handayani Uci dan Arjun Sawal, yang selalu mendukung dalam proses pengerjaan skripsi dan dalam segala hal.
14. Segenap pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Terimakasih atas doa, motivasi dan bantuanya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa laporan ini masih terdapat berbagai kelemahan sehingga sangat diharapkan saran dan kritikan yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, 08 Agustus 2023

Penulis



Iis S Paramisi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PEGESEHAAN</b> .....	ii
<b>PERYATAAN KOERSINILAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Lingkup Penelitian .....	6
F. Sistematika Pembahasan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	8
1. Pengertian Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	9
2. Pengertian Kinerja Pegawai .....	9
3. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	12
4. Pengertian Kompetensi .....	15
5. Pengertian Disiplin Kerja .....	19
B. Penelitian Terdahulu .....	22
C. Kerangka Pikir .....	23
D. Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	27



B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel .....	27
D. Instrument Penelitian .....	28
E. Variable Penelitian .....	28
F. Jenis dan Sumber Data.....	29
G. Teknik Pengumpulan Data.....	30
H. Teknik Analisis Data.....	30
I. Definisi Operasional.....	34

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	38
B. Hasil Analisis dan Penelitian .....	42
1. Karakteristik Responden .....	41
2. Analisis Data .....	44
3. Analisis Regresi Berganda .....	48
C. Hasil Pengujian Hipotesis .....	51
1. Hasil Uji t (Parsial).....	50
2. Hasil Uji f (Simultan).....	52
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	54
1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (X1).....	53
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (X2) .....	54
3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai (X3).....	54
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Kompetensi,Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai (Y).....	55

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	57
B. Saran .....	57

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>59</b>
-----------------------------	-----------

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
3.2 Definisi Operasional .....	34
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	43
4.5 Karakteristik Berdasarkan Responden Berdasarkan Umur.....	44
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	44
4.7 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1) .....	46
4.8 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2).....	46
4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3) .....	47
4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) .....	47
4.11 Hasil Uji Reliabilitas (Y) .....	48
4.12 Analisis linear Berganda .....	49
4.13 Koefisien Determinasi.....	51
4.14 Hasil Uji Parsial (UJI T) .....	52
4.15 Hasil Uji Simultan (UJI F).....	53

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir .....	25
4.2 Struktur Organisasi Badan Pertanahan Kabupaten Mamuju.....	40



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci yang menentukan perkembangan sektor public Pemerintahan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, pegawai, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Kinerja pegawai merupakan salah satu kajian penting dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di sektor public pemerintahan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroiti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah faktor peran kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting dan utama untuk berjalannya suatu organisasi instansi pemerintahan. Setiap diri manusia memiliki keterbatasan dimana hal tersebut membutuhkan seseorang untuk melengkapinya,

maka dalam sebuah organisasi instansi pemerintah pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju memimpin dan dipimpin merupakan suatu kebutuhan penting. Kepemimpinan dicirikan sebagai seorang suatu cara atau sikap individual, kebiasaan, serta cara mempengaruhi suatu individu kepada individu lain melalui suatu interaksi. Seorang pemimpin memiliki cara serta ciri tersendiri dalam proses kepemimpinan mereka di sebuah organisasi, maka dari itu gaya kepemimpinan instansi pemerintah sangat mempengaruhi proses kegiatan, tujuan, serta output dalam organisasi tersebut.

Tata pemerintahan di Indonesia ini telah berganti dari masa orde lama hingga reformasi, pandangan masyarakat akan seorang pemimpin adalah sebagai “tuan” mereka, seorang individu yang harus disegani dan dihormati. Ada jarak yang harus diciptakan antara seorang pemimpin pemerintah kepada masyarakat.

Kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi standar kerja diharapkan. Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil pelaksanaan tugas tertentu kinerja pegawai juga dapat dipandang sebagai suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja pemerintahana. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja dalam instansi pemerintah dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi instansi pemerintah, baik unsur pimpinan maupun pekerja.

Selanjutnya disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka kinerjanya akan baik. Oleh karena itu diperlukan



adanya pegawai yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Manajemen memiliki beberapa fungsi yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Fungsi satu dengan fungsi yang lain tidak dapat dipisahkan, karena suatu kegiatan akan berjalan dengan baik apabila fungsi satu didukung oleh fungsi lain. Salah satu fungsi yang cocok untuk meningkatkan kedisiplinan adalah fungsi pengawasan.

Pemerintah memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dinamika kerja modern, membutuhkan adanya sumber daya manusia sebagai pegawai yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan profesional dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai negeri yang memiliki dedikasi dan etos kerja yang tinggi sesuai kompetensi kerja untuk menunjukkan 80 prestasi kerja optimal.

Kondisi masalah yang sangat perlu perhatian khusus di pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju mengenai tingkat kedisiplinan adalah beberapa kali terlihat pegawai tidak bertugas pada waktu jam kerja, beberapa pegawai merasakan kelelahan, kebosanan, dan kejenuhan dalam bekerja. Masih adanya pegawai yang berkeliaran pada waktu jam kerja, meninggalkan tempat kerja hanya untuk menonton TV, mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja atau meninggalkan tempat kerja hanya untuk merokok. Hal ini merupakan salah satu masalah.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang berkualitas akan terwujud bila sebuah organisasi dapat memilih calon pegawai yang mempunyai motivasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kualitas yang memungkinkan agar bisa bekerja secara maksimal. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak bisa dilakukan oleh pegawai. Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi karena kinerja yang berkualitas tentu bisa mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang berkualitas dari buruh dan pegawai maka tugas yang diberikan atau pekerjaan yang ditujukan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.

Kondisi masalah yang terjadi di pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju mengenai tingkat kedisiplinan adalah beberapa kali terlihat pegawai tidak bertugas pada waktu jam kerja, membuat penulis meneliti ini yang terjadi masalah terkait kedisiplinan dan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang yang tertulis di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju?

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

Dengan mengetahui perencanaan masalah maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini sangat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai gaya kepemimpinan kompetensi dan disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

## 2. Manfaat praktis

- a) Penelitian ini dapat digunakan penulis dalam menerapkan ilmu serta dapat menambah wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan kompetensi dan disiplin kerja dan kinerja pegawai.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk memperoleh gambaran pemerintah bagaman menerapkan gaya kepemimpinan kompetensi, kedisiplinan dan kinerja pegawai pemerintah Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

## **E. Lingkup Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dari penelitian ini, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini sesuai dengan judul yang diajukan, Didalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Penelitian ini dilakukan di Pemerintah Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari tiga bab, dan pada setiap bab berisi beberapa sub bab dengan penjelasan sebagai berikut :

**I** berisi pendahuluan mengenai keseluruhan proposal. Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah tentang penelitian ini dan mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan. Kemudian pada bab satu ini dijelaskan mengenai rumusan masalah yang menjadi pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya pada bab ini dijelaskan mengenai tujuan dan manfaat penelitian.

**II**, berisi empat pokok pembahasan yaitu kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis. Pada telaah Pustaka dijelaskan mengenai acuan-acuan dan penelitian terdahulu. Pada bagian dasar teori dijelaskan mengenai teori-teori yang relevan yang digunakan untuk memprediksi fenomena atau fakta sesuai dengan topik yang dibahas. Kemudian dibagian kerangka pikir disajikan mengenai gambaran atau model penelitian yang akan dilakukan dalam untuk masing-masing variable. Yang terakhir yaitu hipotesis yang menjelaskan bagaimana hasil penelitian pada Desa Sipai Kecamatan Messawa Kabupaten Mamasa.

**III**, berisi mengenai metode penelitian. Pada bab tiga ini mencakup sepuluh pokok pembahasan yaitu: jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, variable penelitian, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, Teknik analisis data, definisi operasional dan yang terakhir yaitu jadwal penelitian.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Sumber Daya Manusia (MSDM)**

###### **a. Pengertian Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, Sedarmayanti (2016:3-4).

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam organisasi, karena keberadaannya sangat diperlukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut pegawai (Umi Farida, 2018)

###### **b. Fungsi-Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Umi farida (2018), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

###### **a. Pengadaan Sumber Daya Manusia**

Kegiatan memperoleh Sumber Daya Manusia tepat pada kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan

###### **b. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Proses untuk meningkatkan ketrampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik

c. Pemberian Kompensasi atau Balas Jasa

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada para pegawai atau kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan

d. Pengintegrasian Pegawai

Fungsi pengintegrasian sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai perusahaan dan masyarakat

e. Pemeliharaan Pegawai

Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawai

## **2. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan Pasaribu dan Krisnaldy, (2020).

Menurut Pasaribu Khotimah, (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah standart yang telah ditentukan yangdigunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul

tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama.

Secara lebih sederhana dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses melalui organisasi dapat mengevaluasi atau menilai prestasi dari kerja pegawai Hakim dan Fanani, (2019).

#### **a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Jamaludin (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kemampuan Individual Kemampuan individual pegawai ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.
2. Usaha yang dicurahkan Usaha yang dicurahkan oleh pegawai bagi perusahaan adalah motivasi, etika kerja, kehadirannya.
3. Dukungan organisasional Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Parwoto, dkk (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :
  1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompokan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (Situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### **b. Faktor Penyebab Stres Kerja**

Stres kerja berada pada suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti. Terdapat dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*. Penyebab stres *on the job* yaitu Wartono Tri (2017):

1. Beban kerja yang berlebihan
  2. Tekanan atau desakan waktu
  3. Supervisi yang buruk
  4. Konflik antar pribadi atau kelompok
  5. Iklim kerja yang tidak nyaman
  6. Pengembangan karir
- c. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang .
6. Ketelitian

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

### **3. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk tujuan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang



dimilikinya. Sedangkan kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Sutarto Wijono (2018: 2) Kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang kompleks meliputi tiga elemen yaitu pemimpin, para pengikut, situasi. Ricky dan Ronald dalam Sutarto Wijono (2018:3) Mengemukakan bahwa kepemimpinan (Leadership) adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sutarto Wijono (2018: 3) Kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi.

**a. Fungsi dan peran gaya kepemimpinan kompetensi**

Organisasi fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Sutrisno (2019:219) dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu :

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Penggerak
- 4) pengendalian.

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang dihadapi kelompok.

## **b. Tipe-Tipe gaya kepemimpinan**

Kepimpinan di dalam melaksanakan fungsi-fungsinya, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas dapat dicapai dan sesuai dengan rencana maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Veitzhal Rivai (2018:42) mengemukakan gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu :

### 1) Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

### 2) Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

### 3) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar.

### c. Indikator Gaya kepemimpinan Kompetensi

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2017:34) sebagai berikut :

- 1) Kemampuan mengambil keputusan, mengambil keputusan secara tepat mengambil keputusan secara cepat
- 2) Kemampuan memotivasi, memberikan semangat kerja, memberikan penghargaan
- 3) Kemampuan komunikasi ,menggunakan Bahasa yang mudah dipahami mudah diajak berkomunikasi
- 4) Kemampuan untuk mengendalikan bawahan, tegas mudah diatur
- 5) Tanggung jawab, mengakui jika terjadi kesalahan, Membangun rasa kekeluargaan dalam bekerja, aling membantu dalam pekerjaan
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional, tidak mudah marah meminta maaf jika terjadi kesalahan

### 4. Pengertian Kompetensi

Kompetensi Menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang

dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Menurut Edison, Embron dkk (2016:200) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap

**a. Faktor yang mempengaruhi kompetensi**

Faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Wibowo (2016:272) sebagai berikut:

1. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang.

2. Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang.

3. Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman.

4. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda.

**b. Tujuan kompetensi**

Tujuan kompetensi menurut Hasibuan (2017:121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain meliputi :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal, antara majikan dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik,

2. Kepuasan Kerja

Dengan balasa jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

**c. Indikator kompetensi**

Wibowo (2016:274) memberikan penjelasan masing-masing indikator kompetensi adalah sebagai berikut:



1. Keterampilan (Skill)

Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.

2. Pengetahuan

Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pegawai harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

3. Sikap

Sikap adalah Sikap yang dimiliki seorang pegawai harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Sifat (Trait)

Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap pegawai mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

5. Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

## 5. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2019:193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sutrisno (2019:87) Mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Jenis-Jenis disiplin kerja merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan pegawai akan membuat perusahaan sulit mencapai hasil kerja yang optimal.

Sutrisno (2019:86) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut :

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

**a. Faktor-Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja**

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Hartatik Puji, Indah (2018:197) Merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu:

**a. Faktor Kepribadian**

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

**b. Faktor Lingkungan**

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka”.

## **b. Indikator Kedisiplinan kerja**

Menurut Hartatik Puji, Indah (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, sebagai berikut :

### a. Tujuan dan kemampuan

Pegawai yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indisipliner.

### b. Keteladanan pimpinan

Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan pegawai karena pimpinan merupakan panutan bagi pegawainya.

### c. Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua pegawai tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran kerja.

### d. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja pegawai.

### e. Sanksi hukuman

Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap pegawai yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.

f. **Ketegasan**

Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran kerja agar pegawai berdisiplin diri dalam bekerja.

Dari pendapat Fathoni tersebut diketahui bahwa indikator yang memengaruhi disiplin kerja pegawai pada suatu organisasi sangat perlu diperhatikan oleh setiap pihak khususnya sebagai pemimpin. Disiplin kerja diterapkan agar seluruh pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut.

**B. Penelitian Terdahulu**

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu:

**Table 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun	Judul	Metode penelitian	Hasil Penelitian
1.	Happy Y. Mogot (Tahun 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN Cabang Manado	Deskriptif Kuantitati	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN Cabang Manado, Secara parsial Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN
2.	Goverd Adler Clinton Rompas <sup>1</sup> (Tahun 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh

		Kabupaten Minahasa Tenggara		signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3.	Muhammad Dzulkifli (Tahun 2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dari pemerintah Kecamatan
4.	Oktarini (Tahun 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja, secara simultan ataupun pengaruhnya masing-masing, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Sumber : Happy Y. Mogot, Goverd Adler Clinton, Muhammad Dzulkifli, Oktarini.

### C. Kerangka Pikir

Analisis Kerangka pikir merupakan gambaran ringkasan luas mengenai keterkaitan suatu variabel dengan variabel lainnya yang akan di teliti atau menggambarkan pengaruh atau hubungan satu sama lain.

Mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2018).

Kerangka pikir penulis pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X1) indikator:

1. Kemampuan mengambil keputusan,
2. Kemampuan memotivasi



3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan untuk mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kompetensi (X2) indikator:

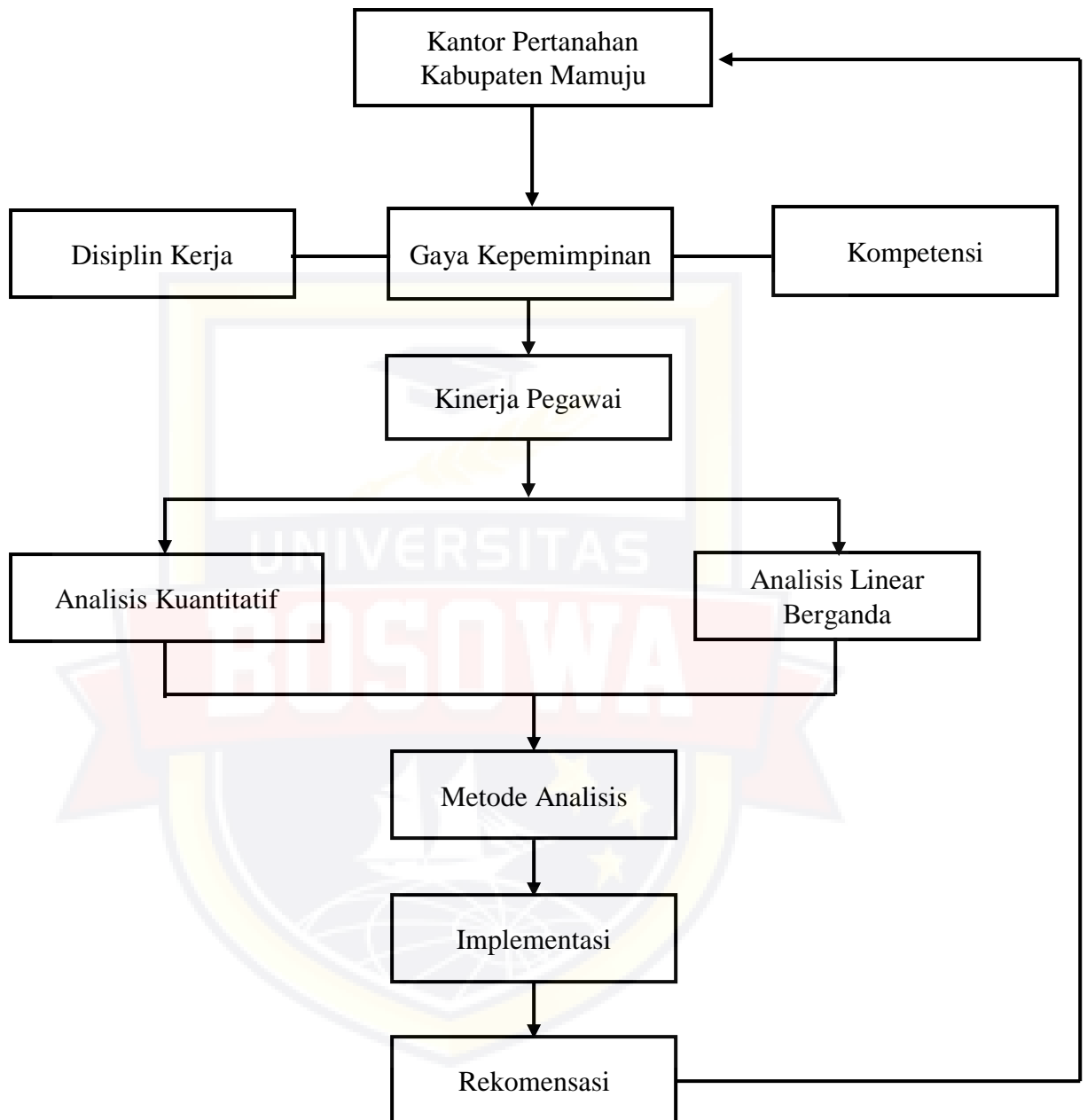
1. Keterampilan (Skill)
2. Pengetahuan
3. Sikap
4. Sifat (Trait)
5. Motif

Disiplin kerja (X3) indikator:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan

Kinerja Pegawai (Y) indikator:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis yang dibuat adalah diduga bahwa:

H1 : Diduga, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju

H2 : Diduga, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju

H3 : Diduga, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju

H4: Diduga, Gaya Kepemimpinan Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono 2017:8).

##### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini terletak di Desa pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju. Alasan memilih lokasi tersebut karena merupakan daerah asal penulis sehingga memudahkan penulis dalam memperoleh data yang dibutuhkan selama proses penelitian pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

##### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2017:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2017). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 50.

#### **D. Instrument Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Sedangkan menurut Purwanto B. M. (2018), instrumen penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

Adapun instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu peneliti penulis berperan sebagai instrumen penelitian utama dalam menjaring data dan informasi yang di perlukan, untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan pedoman wawancara untuk melengkapi instrumen yang digunakan dibuat pola catatan lapangan yaitu catatan tertulis tentang apa yang didengan,dilihat,dialami dan dipikirkan selama berlangsungnya pengumpulan data.

sendirilah yang berperan sebagai alat utama dalam penelitian, kemudian instrument lain dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

#### **E. Variable Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini ialah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

##### **1. Gaya Kepemimpinan**

Gaya pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk tujuan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya.

##### **2. Kompetensi**

Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

### 3. Disiplin Kerja

Selanjutnya Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### 4. Kinerja Pegawai

Kegiatan Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan catatan out-come yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

## **F. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data berupa angka yang dapat dihitung secara nyata. Data kuantitatif yang diperoleh berupa hasil pembagian kuesioner pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

### **2. Sumber Data**

Didalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dan sekunder merupakan sumber-sumber data informasi yang dikumpulkan untuk menjadi dasar kesimpulan dari sebuah penelitian. Berikut penjelasannya:

#### a) Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel untuk mengetahui tanggapan tentang penelitian yang akan diteliti,

responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

- b) Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

### **G. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang telah disusun secara terstruktur dan mengacu pada variabel penelitian, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab (Sugiyono, 2019:199). Kuesioner dikirimkan secara langsung ke instansi yang menjadi obyek penelitian. Jumlah kuesioner yang disediakan peneliti sesuai dengan jumlah sampel yang diberikan kepada responden yang menggunakan skala likert.

### **H. Teknik Analisa Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan Ghazali, Imam. (2017:97).



Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yang menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan program SPSS 23, Item pertanyaan dianggap valid apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien korelasi  $> 0,30$  adalah valid
2. Nilai koefisien korelasi  $< 0,30$  dianggap tidak valid

## 2. Uji Realibitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan ukuran kestabilan dan konsisten dari konsep ukuran instrument atau alat ukur, sehingga nilai yang diukur tidak berubah dalam nilai tertentu. Uji akan dilakukang menggunakan program SPSS 23, Uji reliabilitas dikatakan sesuai apabila jika nilai *cronbach alpha* apabila nilai dari nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

## 3. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, variabel dependen terikat adalah kinerja pegawai, sementara untuk variabel independen bebas adalah gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja. Jika dimasukkan pada formulasi regresi linear berganda Analisis ini menggunakan bantuan program komputer dengan paket program SPSS 23.0. maka akan diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Kompetensi

X3 : Disiplin Kerja

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1/ \beta_2$  : Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

e : Error

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, semakin mendekati nilai 1 atau 100% maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2015)

### 4. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian koefisien secara parsial adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (sendiri) terhadap variabel dependennya yakni pengujian antara Gaya kepemimpinan kompetensi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y). proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dan derajat kebebasan (df) jika nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05 (untuk tingkat signifikan=5%), maka variabel independen secara satu persatu berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar daripada 0,05 maka variabel independen secara satu persatu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Syahrudin dkk, 2015).

- Pengujian Hipotesis

$H_a: \beta \neq 0$ : Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

$H_0: \beta = 0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

- Kriteria pengujian

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 5. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian koefisien secara simultan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dan derajat kebebasan (df). Jika nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 (untuk tingkat signifikansi=5%), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- Pengujian Hipotesis

$H_a: \beta \neq 0$  : terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

$H_0: \beta = 0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

- Kriteria Pengujian

jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## I. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional juga memberikan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama (Sugiyono 2015).

Dari penjelasan di atas maka penulis menetapkan Definisi Operasional Variabel dalam penelitian ini adalah:

### 1. Gaya Kepemimpinan

Gaya pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk tujuan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya.

### 2. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

### 3. Disiplin Kerja

Selanjutnya Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### 4. Kinerja Pegawai

Kegiatan Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja merupakan catatan out-come yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

**Table 3.2 Definisi Operasional**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Gaya kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk tujuan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan mengambil keputusan</li> <li>2. Kemampuan memotivasi</li> <li>3. Kemampuan komunikasi</li> <li>4. Kemampuan untuk mengendalikan bawahan</li> <li>5. Tanggung jawab</li> <li>6. Kemampuan mengendalikan emosional</li> </ol>	Ordinal
Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan (Skill)</li> <li>2. Pengetahuan</li> <li>3. Sikap</li> <li>4. Sifat (Trait)</li> <li>5. Motif</li> </ol>	Ordinal
Disiplin Kerja (X3)	Selanjutnya Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Keteladanan pimpinan</li> <li>3. Keadilan</li> </ol>	

	<p>menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.</p>	<p>4. Pengawasa Melekat 5. Sanksi Hukuman 6. Ketegasan</p>	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	<p>Kegiatan Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.</p> <p>Kinerja merupakan catatan out-come yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.</p>	<p>1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian</p>	Ordinal

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju**

##### **1. Sejarah Singkat Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju**

Latar belakang berdirinya kantor badan pertanahan di Indonesia Sejarah Singkat Badan Pertanahan Nasional (BPN) Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga nonkementerian yang melapor, bertanggung jawab, dan dikendalikan oleh Direktur Utama. (Sesuai Perpres No. 63 Tahun 2013) Badan Pertanahan Nasional bertugas melaksanakan misi pemerintah di bidang pertanahan di tingkat nasional, daerah dan sektoral, sebagaimana disyaratkan oleh undang-undang. Periode 2015 – Saat ini, Departemen Pertanahan Nasional Republik Indonesia adalah Keputusan Presiden No. 20 Tahun 2015 tentang Kementerian Pertanian Penataan Ruang dan Badan Pertanahan yang diundangkan pada tanggal 21 Januari 2015. Dari tahun 2000 hingga 2006 Selama periode ini, Badan Pertanahan Nasional melakukan beberapa perubahan pada struktur organisasinya. Keputusan Presiden Nomor 95 Tahun 2000 tentang Badan Pertanahan Nasional mengubah susunan organisasi lapisan pertama dari 43 Badan Pertanahan Nasional. Namun yang lebih mendasar adalah Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 2001 tentang Pelaksanaan Otonomi Daerah di Bidang Pertanahan. Disusul dengan Keppres No. 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Kewajiban, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Swadaya Masyarakat, dan Keppres No. 34 Tahun 2003 tentang Kebijakan

Nasional di Bidang Pertanahan. sawah. BPN diposisikan sebagai lembaga yang menangani urusan nasional. Di darat. Dari tahun 1999 hingga 2000 Keputusan Presiden No. 154/1999 dikeluarkan pada tahun 1999, dan Keputusan Presiden No. 26/1988 diubah. Kepala Badan Pertanahan Nasional merangkap Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia. Pengelolaan pertanahan sehari-hari dilakukan oleh Wakil Direktur Badan Pertanahan Nasional. 1993 Menurut Keputusan Presiden No. 96 Tahun 1993 tahun 1998, tugas-tugas Komisioner Badan Pertanahan Nasional sekarang dilaksanakan bersamaan dengan Menteri Pertanian. Kedua instansi tersebut dipimpin oleh seorang sebagai Menteri Pertanian/Sekretaris Badan Pertanahan. Sekretariat Pertanian fokus pada pengembangan kebijakan yang bersifat terkoordinasi dalam menjalankan misinya, sedangkan kementerian negara lebih fokus pada masalah operasional. 44 Pada tahun 1994, Menteri Pertanian/Sekretaris Badan Pertanahan Nasional mengeluarkan peraturan tentang struktur organisasi dan fungsi Menteri Pertanian/Sekretaris Badan Pertanahan Nasional. Menteri Pertanian. Tahun 1988 merupakan tonggak sejarah, begitu pula saat Badan Pertanahan Nasional didirikan dan karenanya dikeluarkan Keputusan Presiden Nomor 26 Tahun 1988 tentang Badan Pertanahan Nasional sejak tahun 1988 sampai 1993. Dengan semakin pesatnya pembangunan nasional, yang menjadi tema sentral proyek ekonomi politik orde baru, kebutuhan akan tanah juga meningkat. Masalah manajer umum.

### **Visi dan misi badan pertanahan di mamuju**

Adapun visi misi kantor pertanahan kabupaten mamu adalah sebagai berikut:



a. Visi

Tertib pertanahan dan penataan ruang yang berkualitas, berkelanjutan dan berkeadilan

b. Misi

- Meningkatkan penyelenggaraan penataan ruang
- Menciptakan tertib administrasi dan tertib penggunaan pertanahan

## 4.2 Struktur Organisasi Badan Pertanahan Kabupaten Mamuju

SUSUNAN ORGANISASI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN MAMUJU BERDASARKAN PERATURAN MENTERI AGRARIA DAN TATA RUANG/KEPALA BADAN PERTANAHAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA NOMOR 38 TAHUN 2016 TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL DAN KANTOR PERTANAHAN									
				<b>KEPALA KANTOR PERTANAHAN</b>					
				Ayu Indra Murti, ST., MT					
				NIP. 19690113 199503 1002	<b>URUSAN PERENCANAAN, EVALUASI</b>				
					INTEN SUWENO ANUGRAHA, S.Sar		<b>KEPALA SUB BAGIAN TATA USAHA</b>		
					NIP. 199506112019032006		SYOHRAENI, ST		
							NIP. 19920429 200912 2004		
				<b>SEKSI PENATAAN PERTANAHAN</b>					
							<b>URUSAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN</b>		
							HAEDAR		
							NIP. 19830217 2007011001		
<b>SEKSI INFRASTRUKTUR PERTANAHAN</b>	<b>SEKSI HUBUNGAN HUKUM PERTANAHAN</b>			<b>SEKSI PENATAGUNAHAN TANAH KAWASAM TERTENTU</b>		<b>URUSAN PERENCANAAN, EVALUASI</b>			
AHMAD FAORIZAL, ST.	MUHAMMAD NAIM, S.SIT			IKANURFAIDAH, S.T.		FERDOKDITA DWITANTOKO, S.ST.			
NIP. 198610212011011003	19740407 199303 100			NIP. 19910622 2018012 001		NIP. 19851025 2006041002			
				<b>SEKSI SEMPENANFAATAN TANAH PEMERINTAH DAN PENILAIAN TANAH</b>		<b>SEKSI PENANGANAN MASALAH DAN PENGENDALIAN PERTANAHAN</b>			
<b>SUBSEKSI PENGUKURAN DAN PEMETAAN DASAR DAN TEMATIK</b>	<b>UBSEKSI PENETAPAN HAK TANAH DAN BERDAYAAN HAK TANAH MASYARAKAT</b>			ARIF SETIYAWAN		ABD. SALAM		<b>URUSAN KEUANGAN DAN EBMN</b>	
AHRANA.S.WAHIDIN	MAHYUDDIN,SH.,MH			NIP. 19920922 2006041004		NIP. 19710216 2006041016		FOTO	
NIP. 199106262011011002	NIP. 198803212018011002								
				<b>SEKSI SEMPENANFAATAN TANAH PEMERINTAH DAN PENILAIAN TANAH</b>		<b>SEKSI PENANGANAN SENGKETA, KORDAN PERKARA</b>			
<b>SUBSEKSI PENGUKURAN DAN PEMETAAN KADASTRAL</b>	<b>SUBSEKSI PENDAFTARAN HAK TANAH</b>			PUJI SUNARYAH, A.MJ		NURUL CAMELIA ADHA, SH			
SADAM HUSAIN, S.Tr.	NURMALIANAH, S			NIP. 19860829 199303 1002		NIP. 199305302019032006			
NIP. 19900913 2011011001	NIP. 197612312007012 002								
				<b>SEKSI PEMELIHARAAN DATA HAK TANAH DAN PEMBINAAN PPAT</b>		<b>SEKSI PENGENDALIAN PERTANAHAN</b>			
				IRWANDHY KUSUMA YASIN, S.H.		HURLINA, SE.			
				NIP. 19911216 2018011001		NIP. 19711203 2007012 002			

## 2. Kedudukan Fungsi Dan Tugas Pokok Perusahaan

Lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2006 tentang BPN pada Pasal 1 yang menjelaskan kedudukan

BPN, yaitu: Lembaga Pertahanan Negara adalah lembaga pemerintah nondepartemen yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden Badan Pertahanan Negara dipimpin oleh Kepala

#### 1. Fungsi dan tugas

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, BPN menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a) Perumusan kebijakan nasional di bidang pertanahan
- b) Perumusan kebijakan teknis di bidang pertanahan
- c) Koordinasi kebijakan, perencanaan dan program di bidang pertanahan
- d) Pelayanan bimbingan dan administrasi umum di bidang pertanahan
- e) Menyelenggarakan dan melaksanakan survei, pengukuran dan pemetaan di bidang pertanahan
- f) Pelaksanaan pendaftaran tanah untuk menjamin kepastian umum
- g) Pengaturan dan penetapan hak atas tanah
- h) Pelaksanaan tata guna lahan untuk reforma agraria dan penataan kawasan khusus
- i) Penyiapan penatausahaan tanah yang dikuasai dan/atau dimiliki oleh negara/daerah bekerja sama dengan kementerian keuangan
- j) Pengawasan dan pengendalian kepemilikan tanah

#### 2. Tugas

- a) Kerjasama dengan institusi lain
- b) Pelaksanaan dan pelaksanaan kebijakan, rencana dan program di bidang pertanahan

- c) Pemberdayaan masyarakat di bidang pertanahan
- d) Pengkajian dan penanganan masalah, sengketa, kasus dan konflik di bidang pertanahan
- e) Pengkajian dan pengembangan hukum pertanahan
- f) Penelitian dan pengembangan di bidang pertanahan
- g) Pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang pertanahan
- h) Pengelolaan data dan informasi di bidang pertanahan
- i) Pengembangan fungsional kelembagaan yang terkait dengan bidang pertanahan
- j) Pembatalan dan pemutusan hubungan hukum antara orang, dan/atau badan hukum dengan tanah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

## **B. Hasil Analisis Data Penelitian**

### **1. Karakteristik Data Responden**

Karakteristik deskripsi responden merupakan suatu bentuk gambaran dari objek penelitian yang memberikan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Menurut data yang telah terkumpul dari 50 kuisioner yang disebar maka diperoleh informasi sebagai berikut.

#### **a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	41	82%
2	Wanita	9	18%
<b>Jumlah</b>		50	100%

*Sumber : Data dioalah berdasarkan IBM SPSS Versi 23.0.*

Tabel 4.4 diatas dapat diuraikan bahwa dari 50 responden, sebagian besar berjenis kelamin Pria yaitu sebanyak 41 orang atau 82% dan sisanya adalah responden dengan berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 9 Orang atau 18.0% Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis keliminn pria lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin wanita yang bekerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Status Pernikahan**

Karakterstik responde berdasarkan pernikahan dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

No	Status Pernikahan	Jumlah	Presentase
1	Belum menikah	15	30%
2	Sudah menikah	35	70%
<b>Jumlah</b>		50	100%

*Sumber : Data dioalah berdasarkan IBM SPSS Versi 23.0.*

Tabel 4.5 diatas dapat diuraikan bahwa dari 50 responden, sebagian besar belum menikah yaitu sebanyak 15 orang atau 30% dan sudah menikah yaitu sebanyak 35 Orang atau 70% Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang status sudah menikah lebih banyak dibandingkan dengan responden yang belum menikah pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Berdasarkan Responden Berdasarkan Umur**

NO	Usia	Jumlah	Presentase
1	20 - 30	10	20%
2	31 - 40	27	54%
3	41 - 50	13	26%
Jumlah		50	100%

*Sumber : Data dioalah berdasarkan IBM SPSS Versi 23.0*

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui untuk umur responden terbanyak adalah umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 54,% hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju. sebagian besar berusia muda dan merupakan umur yang sangat produktif. Untuk urutan kedua diikuti dengan usia responden 41-50 tahun sebanyak 13 orang atau 26% Untuk urutan ketiga adalah umur 20-30 tahun sebanyak 10 orang atau 20%.

### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA	4	8%
2	D3	7	14%
3	S1	27	54%
4	S2	8	16%
5	S3	4	8%
Jumlah		50	100%

*Sumber : Data dioalah berdasarkan IBM SPSS Versi 23.0*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari kategori tingkat pendidikan SMA sebanyak 4 orang atau 8%, sebanyak 14 orang atau 19% yang berpendidikan D3 sebanyak 4 orang atau 8% dan yang berpendidikan S1 sebanyak 27 orang atau 54% dan yang berpendidikan S2 sebanyak 8 orang

atau 16% dan yang Pendidikan S3 sebanyak 4 orang atau 8%, sehingga dapat di simpulkan bahwa yang terbanyak yaitu Pendidikan S2.

## 2. Analisis Data

### a) Analisis Deskriptif

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018).

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X.1	0,886	0,230	Valid
X.2	0,950	0,230	Valid
X.3	0,854	0,230	Valid
X.4	0,950	0,230	Valid
X.5	0,748	0,230	Valid
X.6	0,050	0,230	Valid

Sumber : hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk Gaya kepemimpinan (X1) sampai (X6) sudah

dinyatakan valid karena nilai person corelation  $>$  rtabel (0,05;73) = 0,230 sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Keterangan</b>
X.1	0,872	0,230	Valid
X.2	0,872	0,230	Valid
X.3	0,835	0,230	Valid
X.4	0,798	0,230	Valid
X.5	0,904	0,230	Valid

*Sumber : hasil olahan SPSS*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk Kompetensi (X2) sampai (X5) sudah dinyatakan valid karena nilai person corelation  $>$  rtabel (0,05;73) = 0,230 sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Disipln Kerja (X3)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Keterangan</b>
X.1	0,945	0,230	Valid
X.2	0,900	0,230	Valid
X.3	0,945	0,230	Valid
X.4	0,721	0,230	Valid
X.5	0,945	0,230	Valid
X.6	0,827	0,230	Valid

*Sumber : hasil olahan SPSS*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk Disiplin Kerja (X3) sampai (X6) sudah dinyatakan valid karena nilai person corelation  $>$  rtabel  $(0,05;73) = 0,230$  sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian ini.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Y.1	0,941	0,230	Valid
Y.2	0,887	0,230	Valid
Y.3	0,886	0,230	Valid
Y.4	0,941	0,230	Valid
Y.5	0,900	0,230	Valid
Y.6	0,637	0,230	Valid

*Sumber : hasil olahan SPSS*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk Kinerja Pegawai (Y1) sampai (Y6) sudah dinyatakan valid karena nilai person corelation  $>$  rtabel  $(0,05;73) = 0,230$  sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian ini.

#### **b. Uji Realibilitas**

Realibilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Realibilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan. Reliable artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan (Digdowiseiso 2017:69). Instrumen penelitian dapat dikatakan handal atau reliable jika memiliki kofisien keandalan realibilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji realibilitas



yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan crocbach alpha. Hasil pengujian reliabilitas terhadap Gaya Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan pada Tabel 4.12 sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Varibel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.187	Reliabel
Kompetensi	0.111	Reliabel
Disiplin Kerja	0.128	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.120	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) Memiliki nilai kofisien *Crocbach* Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ke 4 variabel tersebut sudah reliabel atau reliabilitasnya baik.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat Gaya Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju secara parsial dan simultan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat di tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Analisi linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	50,563	31,133		1,624	,111
Gaya kepemimpinan	1,889	,383	1,787	4,928	,000
Kompetensi	,078	,369	,066	,289	,774
Disiplin Kerja	-1.104	,366	-1.005	-3.018	004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS versi 24.0

Dari tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom Unstandardized Coefficients Beta, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 50,563 + -1,889 X1 + ,078 + -1.104 X2$$

Yang berarti:

- Nilai konstanta konstanta (Y) sebesar 50,563 yang menyatakan variabel X1, X2 dan X3 sama dengan nol yaitu pendidikan maka pelatihan sebesar 50,563
- Koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1.889 berarti jika variabel independet nilainya tetap bahwa setiap terjadi penurunan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1% maka kinerja pegawai (Y) akan menurun sebesar 1.889 (31.6%).
- Koefisien kompetensi (X2) sebesar 078 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan kompetensi (X2) sebesar 1% kinerja pegawai kerja meningkat sebesar 0.078 (0.78%). Atau sebaliknya jika terjadi penurunan sebesar 1%

kinerja pegawai menurun sebesar 1% maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0.078 (0.78%).

- d) Koefisien disiplin kerja (X3) sebesar 1.104 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan kompetensi (X2) sebesar 1% kinerja pegawai kerja meningkat sebesar 1.104 (1.104 %). Atau sebaliknya jika terjadi penurunan sebesar 1% kinerja pegawai menurun sebesar 1% maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 1.104 (1.104 %).

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah pelatihan 078 dan variabel kompetensi sebesar 0,78 merupakan yang paling rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa kompetensi pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Hasil dari koefisien koreksi antara variabel (pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai) diketahui nilai koefisiensi determinasinya sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 <sup>a</sup>	,793	,779	51,57652

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja X3, Kompetensi X2, Gaya Kepemimpinan X1  
Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Dari analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,890 hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 31% terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya

sebesar 42% yang di pengaruhi oleh faktor lainya yang tidak ada pada penelitian ini.

### C. Hasil pengujian Hipotesis

#### 1. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial masing-masing variabel penelitian. Berikut hasil uji t dalam penelitian ini.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Parsial (UJI T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	50,563	31,133		1,624	,111
Gaya kepemimpinan	1,889	,383	1,787	4,928	,000
Kompetensi	,078	,369	,066	,289	,774
Disiplin Kerja	-1.104	,366	-1.005	-3.018	004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

- 1) Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t yang didapat adalah 4.928 dan nilai t tabel adalah 0.000 (df=71). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t – hitung lebih kecil daripada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar daripada alpha ( $0.000 < 0.05$ ). dengan demikian, dapat simpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t yang didapat

adalah 289 dan nilai t tabel adalah 0.774 (df=71). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t – hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari pada alpha ( $0.774 < 0.05$ ). dengan demikian, dapat simpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai

- 3) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t yang didapat adalah 3.271 dan nilai t tabel adalah 0.004 (df=71). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t – hitung lebih kecil dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari pada alpha ( $0.774 < 0.05$ ). dengan demikian, dapat simpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## **2. Hasil Uji f (Simultan)**

Uji f digunakan Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat. Jika f hitung  $>$  f tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H0 ditolak dan H4 diterima.Sedangkan jika f hitung  $<$  f tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H0 diterima dan H4 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS 24 disajikan pada Tabel 4.12 di bawah ini.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Simultan (UJI F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468225.687	3	156075.229	58.672	.000b
	Residual	122366.313	46	2660.137		
	Total	590592.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja X3, Kompetensi X2, Gaya Kepemimpinan X1

Sumber : Data dioalah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.16 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Gaya Kepemimpinan X1, Kompetensi X2, Disiplin Kerja X3, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai sig <0,05 dan nilai f hitung  $58.672 > f$  tabel 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X1, X2, X3 secara simultan terhadap variabel Y.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pendidikan, pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT industri kapal Indonesia. Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel terkait dalam penelitian ini.

##### **1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pendidikan terhadap kinerja pegawai di peroleh thitung (4,928) > ttabel (2.008), dengan taraf signifikan (004 < 0.05). Nilai 2,965 lebih besar dari 2.008 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel.

Dari hasil dapat disimpulkan  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut didasarkan pada item pernyataan yang dimana gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu gaya kepemimpinan pegawai dapat meningkatkan daya saing dan memperbaiki kinerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori, (Happy Y. Mogot 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik akan mensejahterakan organisasi.

## **2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai ( $X_2$ )**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pendidikan terhadap kinerja pegawai di peroleh thitung (289) > ttabel (2.008), dengan taraf signifikan (774 < 0.05). Nilai 2,965 lebih besar dari 2.008 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel.

Dari hasil dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut didasarkan pada item pernyataan yang dimana kompetensi tidak di manfaatkan sedemikian mungkin sehingga terdapat penurunan kinerja pegawai. pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

Hasil penelitian iniberbeda dengan Muhammad Dzulkifli (2013) kompetensi berperan penting dalam menetapkan posisi pekerjaan sesuai

dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai karena apabila perusahaan salah menempatkan posisi kerja pegawai sesuai dengan kompetensi maka akan mengalami penurunan kinerja.

### **3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pendidikan terhadap kinerja pegawai di peroleh thitung (3,018) > ttabel (2.008), dengan taraf signifikan (004 < 0.05). Nilai 3, 018 lebih besar dari 2.008 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel.

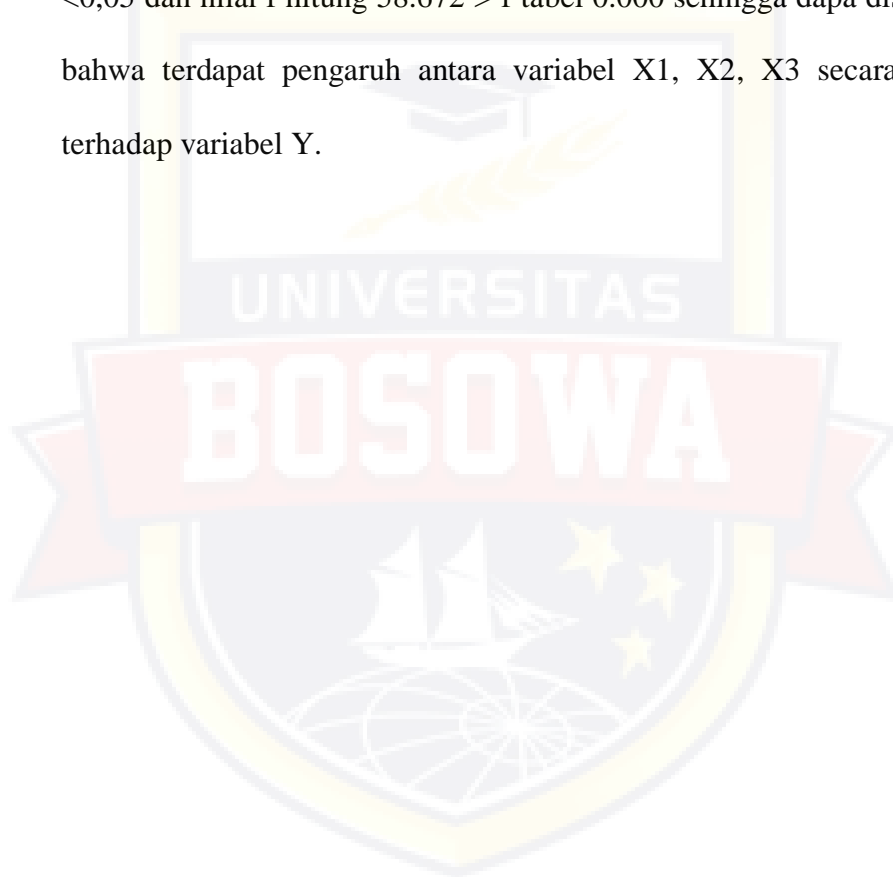
Dari hasil dapat disimpulkan H<sub>a</sub> diterima H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut didasarkan pada item pernyataan yang dimana disiplin kerja selalu tepat waktu dan melaksanakan tugas dengan baik sehingga meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori, (Goverd Adler Clinton Rompas 2018) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini membuat suatu kebijakan agar kedisiplinan menjadi suatu budaya kerja yang mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja.



#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai (Y).**

Berdasarkan hasil uji ANOVA maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Gaya Kepemimpinan X1, Kompetensi X2, Disiplin Kerja X3, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai sig  $<0,05$  dan nilai  $f$  hitung  $58.672 > f$  tabel  $0.000$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X1, X2, X3 secara simultan terhadap variabel Y.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

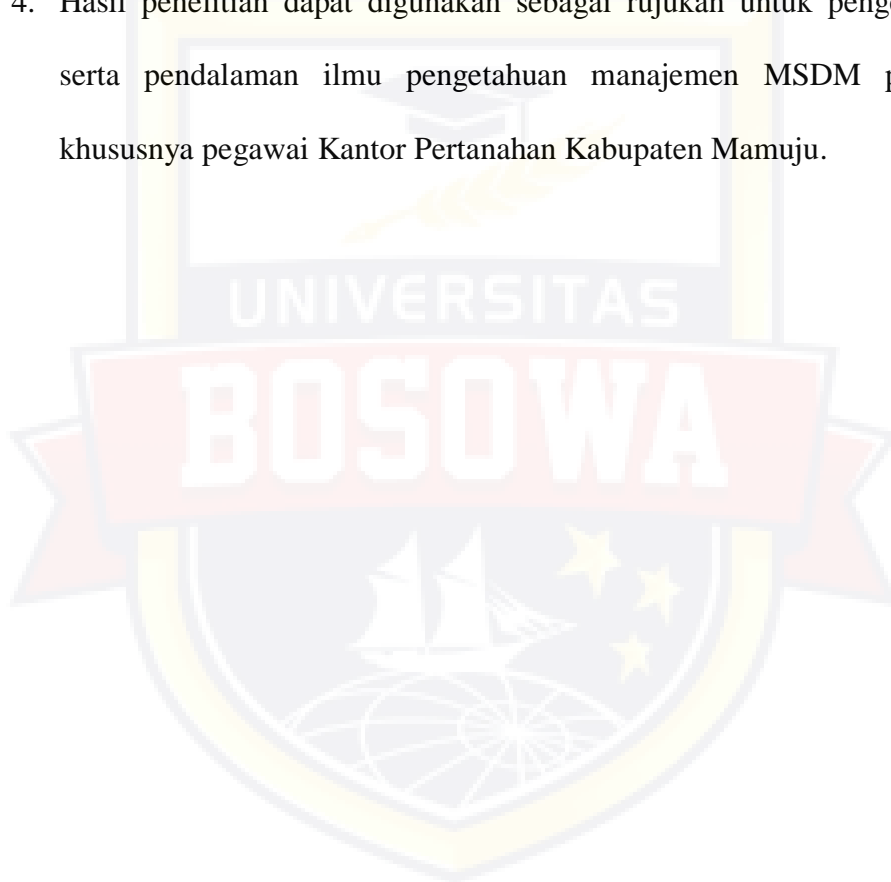
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju dalam untuk meningkatkan kinerja pegawai, pengetahuan umum dan mengankat perekonomian kota Mamuju ketampilan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Tidak Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama gaya kepemimpinan X1, kompetensi X2, dan disiplin kerja X3, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

#### **B. Saran**

1. Hendaknya pengembangan sumber daya manusia melalui gaya kepemimpinan dan kompetensi dan disiplin kerja dapat ditambah lagi untuk meningkatkan kinerja pegawai, pengetahuan umum dan ketampilan untuk para pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.

2. Untuk penulis selanjutnya kiranya bisa mengembangkan penelitian ini menjadi lebih baik lagi.
3. Bagi kantor lebih memperhatikan kompetensi pegawai dan menambah pelatihan peningkatan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.
4. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen MSDM pemasaran khususnya pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dessler (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Puji, Indah , (2018), *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Hakim, Fanani (2019). Analisis Kinerja Pegawai Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Volume 16 Nomor 1.
- Jamaludin, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169
- Kartono dan Kartini. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Pasaribu, Khotimah (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Pegawai Kelurahan Pisangan Ciputat. *Prosiding Seminar Nasional*.
- Parwoto, dkk. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Area Surakarta, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 2, Hal 353 – 361.
- Purwanto, B. M. (2018). Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Pekerja K31 Universitas Padjadjaran. *Jurnal Pekerjaan Sosial* , 2.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutarto Wijono. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Prenadamedia Group
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Syahrudin dkk (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Seni Rupa*. Medan : UNIMED.

- Umi Farida, MM (2018), Manajemen sumber daya manusia 1, Ponorogo, FE Universitas Muhammadiyah
- Veithzal Rivai. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen. Volume 4 Nomor 2.
- Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240



## LAMPIRAN

### PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN PENELITIAN KUESIONER

---

---

1. Untuk mengisi identitas, Saudara/i cukup mengisi titik atau coret yang tidak perlu.
2. Mohon Saudara/i memberikan jawaban yang sebenarnya sesuai dengan kondisi atau fakta yang dirasakan.
3. Jawaban yang Saudara/i berikan kami jamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan sebatas untuk kepentingan penelitian serta tidak memberikan pengaruh negatif baik secara pribadi maupun pada perusahaan.
4. Berilah tanda (X) pada kolom sesuai dengan jawaban Saudara/i dan kemukakan alasan terhadap setiap skor pilihan/jawaban yang disediakan dalam pertanyaan Kuesioner adalah :

- |  |         |
|--|---------|
| <input type="checkbox"/> Sangat Setuju       | Point 5 |
| <input type="checkbox"/> Setuju              | Point 4 |
| <input type="checkbox"/> Netral              | Point 3 |
| <input type="checkbox"/> Tidak Setuju        | Point 2 |
| <input type="checkbox"/> Sangat Tidak Setuju | Point 1 |
- 
- 

#### **Identitas Responden :**

1. Nama : .....
2. Jenis kelamin :  Laki-laki       perempuan
3. Status Pernikahan :  Menikah       belum menikah
4. Umur : .....
5. Pendidikan : .....
6. Alamat : .....

**Gaya Kepemimpinan (X1)**

No.	Pertanyaan	SKOR				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin mampu memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja					
2.	Pemimpin mampu menunjukan pemimpin yang berkarisma					
3.	Pemimpin mampu untuk memberikan inspirasi dan menyelesaikan masalah					
4.	Pemimpin mampu untuk menunjukkan sikap dapat dipercaya					
5.	Pemimpin dapat menghargai ide dari pegawai					
6.	Pemimpin memberikan pelayanan sebagai Mentor					

**Kompetensi (X2)**

No.	Pertanyaan	SKOR				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada	1	2	3	4	5
2.	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan	1	2	3	4	5
3.	Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik	1	2	3	4	5
4.	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain	1	2	3	4	5
5.	Mampu mengenali dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan sebuah pekerjaan	1	2	3	4	5

**Disiplin Kerja (X3)**

No.	Pertanyaan	SKOR				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
2.	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.					
3.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.					
4.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
5.	Sanksi sudah sesuai jika anda melanggar					
6.	Saya selalu menegaskan untuk diri disiplin dalam bekerja					

**Kerja Pegawai (Y)**

No.	Pertanyaan	SKOR				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	1	2	3	4	5
3.	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya	1	2	3	4	5
4.	Saya merasa mampu melampaui target yang telah ditetapkan.	1	2	3	4	5



5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	1	2	3	4	5
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan.	1	2	3	4	5

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	41	82%
2	Wanita	9	18%
<b>Jumlah</b>		50	100%

Sumber : Data dioalah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah	Presentase
1	Belum menikah	15	30%
2	Sudah menikah	35	70%
<b>Jumlah</b>		50	100%

Sumber : Data dioalah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0.

#### Karakteristik Berdasarkan Responden Berdasarkan Umur

NO	Usia	Jumlah	Presentase
1	20 - 30	10	20%
2	31 - 40	27	54%
3	41 - 50	13	26%
<b>Jumlah</b>		50	100%

Sumber : Data dioalah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA	4	8%
2	D3	7	14%
3	S1	27	54%
4	S2	8	16%
5	S3	4	8%
<b>Jumlah</b>		50	100%

Sumber : Data dioalah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

### Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X.1	0,886	0,230	Valid
X.2	0,950	0,230	Valid
X.3	0,854	0,230	Valid
X.4	0,950	0,230	Valid
X.5	0,748	0,230	Valid
X.6	0,050	0,230	Valid

Sumber : hasil olahan SPSS

### Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X.1	0,872	0,230	Valid
X.2	0,872	0,230	Valid
X.3	0,835	0,230	Valid
X.4	0,798	0,230	Valid
X.5	0,904	0,230	Valid

Sumber : hasil olahan SPSS

### Hasil Uji Validitas Disipln Kerja (X3)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X.1	0,945	0,230	Valid
X.2	0,900	0,230	Valid
X.3	0,945	0,230	Valid
X.4	0,721	0,230	Valid
X.5	0,945	0,230	Valid
X.6	0,827	0,230	Valid

Sumber : hasil olahan SPSS

### Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Y.1	0,941	0,230	Valid
Y.2	0,887	0,230	Valid
Y.3	0,886	0,230	Valid
Y.4	0,941	0,230	Valid
Y.5	0,900	0,230	Valid
Y.6	0,637	0,230	Valid

Sumber : hasil olahan SPSS

### Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.187	Reliabel
Kompetensi	0.111	Reliabel
Disiplin Kerja	0.128	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.120	Reliabel

### Analisi linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	50,563	31,133		1,624	,111
Gaya kepemimpinan	1,889	,383	1,787	4,928	,000
Kompetensi	,078	,369	,066	,289	,774
Disiplin Kerja	-1.104	,366	-1.005	-3.018	004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 <sup>a</sup>	,793	,779	51,57652

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja X3, Kompetensi X2, Gaya Kepemimpinan X1

### Hasil Uji Parsial (UJI T)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	50,563	31,133		1,624	,111
Gaya kepemimpinan	1,889	,383	1,787	4,928	,000
Kompetensi	,078	,369	,066	,289	,774
Disiplin Kerja	-1.104	,366	-1.005	-3.018	004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Hasil Uji Simultan (UJI F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468225.687	3	156075.229	58.672	.000b
	Residual	122366.313	46	2660.137		
	Total	590592.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## SURAT KETERANGAN PENELITIAN



### KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG / BADAN PERTANAHAN NASIONAL KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN MAMUJU PROVINSI SULAWESI BARAT

Jalan Pattalunru No. 5 Mamuju Sulawesi Barat, Telp. (0426) 21176, Email: kab-mamuju@atrbtn.go.id

#### SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 904/KET.UP.02.03/IX/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nuraeni Nur, S.Sos  
NIP : 19830117 200604 2 004  
Jabatan : Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Iis s Paramisi  
NIM : 4519012019  
Program Studi : Manajemen  
HP : 081933684179

adalah benar nama yang tersebut diatas telah menyelesaikan penelitian di Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju terhitung Dalam rangka penyusunan Laporan Skripsi yang berjudul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju".

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mamuju, 06 September 2023  
An. Kepala Kantor Pertanahan  
Kabupaten Mamuju  
Kepala Sub bagian Tata Usaha

*ditandatangani secara elektronik*

Nuraeni Nur, S.Sos  
NIP. 19830117 200604 2 004



Dokumen ini sah dan telah ditandatangani secara elektronik melalui e-Office ATR/BPN menggunakan sertifikat elektronik BSrE, BSSN. Untuk memastikan keasliannya, silakan pindai Kode QR menggunakan fitur 'Validasi Surat' pada aplikasi Sentuh Tanahku

*Melayani, Profesional, Terpercaya*

v 1.05

NO	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	PEMBAGIAN KERJA (X1)				DISPLIN KERJA (X2)					EFEKTIVITAS KERJA (Y)			
					X11	X12	X13	X1	X21	X22	X23	X24	X2	Y12	Y13	X23	Y
1	Pria	25 - 40	S1	1 - 5 Th	1	2	2	1,67	1	1	2	1	1,25	3	2	1	2,00
2	Wanita	< 25	D3	1 - 5 Th	1	1	2	1,33	3	2	2	2	2,25	2	3	1	2,00
3	Pria	25 - 40	S1	1 - 5 Th	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3,00	3	4	3	3,33
4	Pria	< 25	SMA	1 - 5 Th	1	2	3	2,00	3	2	3	3	2,75	1	1	2	1,33
5	Pria	> 41	S1	6 - 10 Th	1	1	2	1,33	1	2	2	2	1,75	1	3	2	2,00
6	Pria	25 - 40	S1	6 - 10 Th	5	4	4	4,33	5	5	5	5	5,00	5	4	4	4,33
7	Pria	> 41	S1	6 - 10 Th	5	4	5	4,67	5	4	3	4	4,00	3	5	4	4,00
8	Pria	25 - 40	S1	6 - 10 Th	4	3	3	3,33	4	4	3	4	3,75	3	4	3	3,33
9	Pria	> 41	S1	6 - 10 Th	5	5	4	4,67	5	5	4	4	4,50	5	5	5	5,00
10	Pria	25 - 40	S1	6 - 10 Th	4	4	4	4,00	3	3	4	4	3,50	3	4	4	3,67
11	Wanita	< 25	SMA	1 - 5 Th	3	2	2	2,33	2	2	3	3	2,50	2	3	2	2,33
12	Wanita	< 25	SMA	1 - 5 Th	4	5	4	4,33	5	5	3	3	4,00	5	4	5	4,67
13	Pria	25 - 40	S1	1 - 5 Th	5	5	4	4,67	5	5	5	4	4,75	5	4	5	4,67
14	Wanita	< 25	SMA	1 - 5 Th	5	5	5	5,00	5	5	4	4	4,50	4	5	4	4,33
15	Pria	> 41	S1	11 - 15 Th	5	5	4	4,67	5	4	4	4	4,25	4	4	3	3,67
16	Pria	< 25	D3	1 - 5 Th	5	5	3	4,33	5	5	3	3	4,00	5	5	5	5,00
17	Pria	> 41	S1	6 - 10 Th	4	3	4	3,67	4	4	4	4	4,00	4	3	4	3,67
18	Pria	25 - 40	S2	6 - 10 Th	4	3	4	3,67	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
19	Pria	25 - 40	S1	6 - 10 Th	5	5	4	4,67	5	3	3	3	3,50	5	4	3	4,00
20	Pria	25 - 40	S1	6 - 10 Th	4	5	5	4,67	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
21	Pria	> 41	S1	6 - 10 Th	3	4	4	3,67	4	4	3	4	3,75	4	4	4	4,00
22	Pria	25 - 40	S1	6 - 10 Th	4	3	3	3,33	3	3	4	3	3,25	3	4	4	3,67
23	Pria	25 - 40	S1	11 - 15 Th	5	5	4	4,67	5	4	4	4	4,25	5	4	5	4,67
24	Pria	> 41	S1	11 - 15 Th	3	4	4	3,67	4	4	3	4	3,75	3	4	4	3,67
25	Pria	25 - 40	S1	11 - 15 Th	1	2	1	1,33	2	2	2	1	1,75	1	2	3	2,00
26	Wanita	< 25	S1	1 - 5 Th	5	4	5	4,67	5	5	4	5	4,75	5	4	5	4,67
27	Pria	25 - 40	S1	6 - 10 Th	5	4	3	4,00	4	5	3	5	4,25	4	4	5	4,33
28	Pria	25 - 40	S1	6 - 10 Th	4	3	4	3,67	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4,33
29	Pria	> 41	S2	11 - 15 Th	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3,33
30	Pria	< 25	S1	1 - 5 Th	5	5	5	5,00	5	5	4	4	4,50	4	5	5	4,67
31	Wanita	25 - 40	S1	6 - 10 Th	1	3	2	2,00	2	1	1	2	1,50	1	3	2	2,00
32	Pria	25 - 40	S1	6 - 10 Th	4	5	4	4,33	5	5	3	4	4,25	5	5	5	5,00
33	Wanita	25 - 40	S1	6 - 10 Th	4	3	4	3,67	5	4	4	4	4,25	3	4	3	3,33



NO	Jenis Kelamin	status Pernikahan	Umur	Pendidikan	NO	Gaya Kepemimpinan (X1)								Kompetensi (X2)						
						X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	TOTAL
1	Pria	Sudah menikah	31 - 40	S1	1	1	2	2	2	1	2	1,67	7	1	1	2	5	1	2,00	10
2	Pria	Belum menikah	31 - 40	D3	2	1	1	2	1	2	1	1,33	5	2	2	1	2	1	1,60	8
3	Pria	Sudah menikah	41 - 50	S1	3	4	4	4	4	3	4	3,83	16	3	3	4	4	4	3,60	18
4	Pria	Belum menikah	20 - 30	S1	4	1	2	3	2	3	2	2,17	8	3	3	2	3	1	2,40	12
5	Pria	Sudah menikah	31 - 40	S1	5	1	1	2	1	2	1	1,33	5	2	2	1	2	1	1,60	8
6	Pria	Sudah menikah	31 - 40	S1	6	5	4	4	4	5	4	4,33	17	5	5	4	4	5	4,60	23
7	Pria	Sudah menikah	20 - 30	S1	7	5	4	5	4	4	4	4,33	18	4	4	4	5	5	4,40	22
8	Pria	Sudah menikah	31 - 40	S1	8	4	3	3	3	4	3	3,33	13	4	4	3	3	4	3,60	18
9	Pria	Sudah menikah	31 - 40	S1	9	5	5	4	5	4	5	4,67	19	4	4	5	4	5	4,40	22
10	Pria	Belum menikah	20 - 30	S1	10	4	4	4	4	4	4	4,00	16	4	4	4	4	4	4,00	20
11	Pria	Belum menikah	31 - 40	S1	11	3	2	2	2	3	2	2,33	9	3	3	2	2	3	2,60	13
12	Wanita	Sudah menikah	41 - 50	S1	12	4	5	4	5	3	5	4,33	18	3	3	5	4	4	3,80	19
13	Pria	Sudah menikah	20 - 30	S1	13	5	5	4	5	4	5	4,67	19	4	4	5	4	5	4,40	22
14	Wanita	Sudah menikah	31 - 40	D3	14	5	5	5	5	4	5	4,83	20	4	4	5	5	5	4,60	23
15	Pria	Sudah menikah	41 - 50	S1	15	5	5	4	5	4	5	4,67	19	4	4	5	4	5	4,40	22
16	Pria	Sudah menikah	41 - 50	D3	16	5	5	3	5	3	5	4,33	18	3	3	5	3	5	3,80	19
17	Pria	Belum menikah	41 - 50	D3	17	4	3	4	3	4	3	3,50	14	4	4	3	4	4	3,80	19
18	Pria	Sudah menikah	41 - 50	D3	18	4	3	4	3	4	3	3,50	14	4	4	3	4	4	3,80	19
19	Pria	Sudah menikah	41 - 50	S1	19	5	5	4	5	3	5	4,50	19	3	3	5	4	5	4,00	20
20	Pria	Sudah menikah	31 - 40	S1	20	4	5	5	5	5	5	4,83	19	5	5	5	5	4	4,80	24
21	Pria	Sudah menikah	41 - 50	SMA	21	3	4	4	4	4	4	3,83	15	4	4	4	4	3	3,80	19
22	Pria	Sudah menikah	31 - 40	SMA	22	4	3	3	3	3	3	3,17	13	3	3	3	3	4	3,20	16
23	Pria	Belum menikah	41 - 50	S1	23	5	5	4	5	4	5	4,67	19	4	4	5	4	5	4,40	22
24	Pria	Belum menikah	31 - 40	S2	24	3	4	4	4	4	4	3,83	15	4	4	4	4	3	3,80	19
25	Pria	Belum menikah	31 - 40	SMA	25	1	2	1	2	1	2	1,50	6	1	1	2	1	1	1,20	6
26	Wanita	Belum menikah	41 - 50	S2	26	5	4	5	4	5	4	4,50	18	5	5	4	5	5	4,80	24
27	Pria	Belum menikah	31 - 40	S3	27	5	4	3	4	5	4	4,17	16	5	5	4	3	5	4,40	22
28	Pria	Belum menikah	31 - 40	S1	28	4	3	4	3	4	3	3,50	14	4	4	3	4	4	3,80	19



Disiplin Kerja (X3)								Kinerja Karyawan (Y)							
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3	Total	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y	TOTAL Y
2	2	2	1	2	5	2,33	14	3	2	1	3	2	5	2,20	11
1	2	1	2	1	2	1,50	9	2	3	1	2	3	2	2,20	11
4	4	4	3	4	4	3,83	23	3	4	3	3	4	4	3,40	17
2	3	2	3	2	3	2,50	15	1	1	2	1	1	3	1,20	6
1	2	1	2	1	2	1,50	9	1	3	2	1	2	2	1,80	9
4	4	4	5	4	4	4,17	25	5	4	4	5	4	4	4,40	22
4	5	4	4	4	5	4,33	26	3	5	4	3	5	5	4,00	20
3	3	3	4	3	3	3,17	19	3	4	3	3	4	3	3,40	17
5	4	5	4	5	4	4,50	27	5	5	5	5	5	4	5,00	25
4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	4	4	3	4	4	3,60	18
2	2	2	3	2	2	2,17	13	2	3	2	2	3	2	2,40	12
5	4	5	3	5	4	4,33	26	5	4	5	5	4	4	4,60	23
5	4	5	4	5	4	4,50	27	5	4	5	5	4	4	4,60	23
5	5	5	4	5	5	4,83	29	4	5	4	4	5	5	4,40	22
5	4	5	4	5	4	4,50	27	4	4	3	4	4	4	3,80	19
5	3	5	3	5	3	4,00	24	5	5	5	5	5	3	5,00	25
3	4	3	4	3	4	3,50	21	4	3	4	4	3	4	3,60	18
3	4	3	4	3	4	3,50	21	4	4	4	4	4	4	4,00	20
5	4	5	3	5	4	4,33	26	5	4	3	5	4	4	4,20	21
5	5	5	5	5	5	5,00	30	5	5	5	5	5	5	5,00	25
4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	4,00	20
3	3	3	3	3	3	3,00	18	3	4	4	3	4	3	3,60	18
5	4	5	4	5	4	4,50	27	5	4	5	5	4	4	4,60	23
4	4	4	4	4	4	4,00	24	3	4	4	3	4	4	3,60	18
2	1	2	1	2	1	1,50	9	1	2	3	1	2	1	1,80	9
4	5	4	5	4	5	4,50	27	5	4	5	5	4	5	4,60	23
4	3	4	5	4	3	3,83	23	4	4	5	4	4	3	4,20	21
3	4	3	4	3	4	3,50	21	4	4	5	4	4	4	4,20	21

29	Pria	Belum menikah	41 - 50	SMA	29	4	4	3	4	4	4	3,83	15	4	4	4	3	4	3,80	19
30	Pria	Sudah menikah	31 - 40	SMA	30	5	5	5	5	4	5	4,83	20	4	4	5	5	5	4,60	23
31	Wanita	Sudah menikah	41 - 50	S1	31	1	3	2	3	2	3	2,33	9	2	2	3	2	1	2,00	10
32	Pria	Sudah menikah	31 - 40	S1	32	4	5	4	5	4	5	4,50	18	4	4	5	4	4	4,20	21
33	Wanita	Sudah menikah	31 - 40	SMA	33	4	3	4	3	4	3	3,50	14	4	4	3	4	4	3,80	19
34	Pria	Belum menikah	41 - 50	S2	34	4	4	4	4	4	4	4,00	16	4	4	4	4	4	4,00	20
35	Pria	Belum menikah	31 - 40	S1	35	3	2	3	2	3	2	2,50	10	3	3	2	3	3	2,80	14
36	Pria	Belum menikah	31 - 40	S1	36	3	4	3	4	4	4	3,67	14	4	4	4	3	3	3,60	18
37	Pria	Belum menikah	20 - 30	S2	37	5	4	5	4	5	4	4,50	18	5	5	4	5	5	4,80	24
38	Pria	Belum menikah	20 - 30	S2	38	5	5	5	5	4	5	4,83	20	4	4	5	5	5	4,60	23
39	Pria	Sudah menikah	31 - 40	D3	39	3	1	2	1	2	1	1,67	7	2	2	1	2	3	2,00	10
40	Pria	Sudah menikah	31 - 40	S2	40	2	2	1	2	3	2	2,00	7	3	3	2	1	2	2,20	11
41	Wanita	Sudah menikah	31 - 40	S1	41	5	5	5	5	4	5	4,83	20	4	4	5	5	5	4,60	23
42	Pria	Sudah menikah	20 - 30	S1	42	4	5	4	5	3	5	4,33	18	3	3	5	4	4	3,80	19
43	Wanita	Belum menikah	31 - 40	S2	43	3	4	4	4	4	4	3,83	15	4	4	4	4	3	3,80	19
44	Pria	Belum menikah	31 - 40	S1	44	4	5	4	5	3	5	4,33	18	3	3	5	4	4	3,80	19
45	Pria	Belum menikah	20 - 30	S1	45	4	5	4	5	4	5	4,50	18	4	4	5	4	4	4,20	21
46	Wanita	Belum menikah	31 - 40	S2	46	4	3	4	3	4	3	3,50	14	4	4	3	4	4	3,80	19
47	Wanita	Belum menikah	20 - 30	D3	47	5	4	4	4	4	4	4,17	17	4	4	4	4	5	4,20	21
48	Pria	Belum menikah	31 - 40	SMA	48	5	5	3	5	3	5	4,33	18	3	3	5	3	5	3,80	19
49	Pria	Belum menikah	31 - 40	S1	49	4	5	4	5	4	5	4,50	18	3	3	5	4	4	3,80	19
50	Pria	Belum menikah	20 - 30	S1	50	4	3	4	3	4	3	3,50	14	4	4	5	4	4	4,20	21
					Total	190	188	181	188	179	188	185,67	747	178	178	190	184	190	#####	880
					Rata-ra	3,80	3,76	3,62	3,76	3,58	3,76	2,13	22,28	3,56	3,56	3,80	3,68	3,80	3,52	18,40

4	3	4	4	4	3	3,67	22	3	4	3	3	4	3	3,40	17
5	5	5	4	5	5	4,83	29	4	5	5	4	5	5	4,60	23
3	2	3	2	3	2	2,50	15	1	3	2	1	3	2	2,00	10
5	4	5	4	5	4	4,50	27	5	5	5	5	5	4	5,00	25
3	4	3	4	3	4	3,50	21	3	4	3	3	4	4	3,40	17
4	4	4	4	4	4	4,00	24	5	4	5	5	4	4	4,60	23
2	3	2	3	2	3	2,50	15	2	2	3	2	2	3	2,20	11
4	3	4	4	4	3	3,67	22	4	3	4	4	3	3	3,60	18
4	5	4	5	4	5	4,50	27	4	5	4	4	5	5	4,40	22
5	5	5	4	5	5	4,83	29	5	4	5	5	4	5	4,60	23
1	2	1	2	1	2	1,50	9	2	1	3	2	1	2	1,80	9
2	1	2	3	2	1	1,83	11	1	2	3	1	2	1	1,80	9
5	5	5	4	5	5	4,83	29	5	4	5	5	4	5	4,60	23
5	4	5	3	5	4	4,33	26	5	5	4	5	5	4	4,80	24
4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	4	4	4	4	4	4,00	20
5	4	5	3	5	4	4,33	26	5	5	5	5	5	4	5,00	25
5	4	5	4	5	4	4,50	27	5	4	5	5	4	4	4,60	23
3	4	3	4	3	4	3,50	21	3	4	3	3	4	4	3,40	17
4	4	4	4	4	4	4,00	24	4	5	5	4	5	4	4,60	23
5	3	5	3	5	3	4,00	24	5	5	5	5	5	3	5,00	25
5	5	5	4	5	5	4,83	29	3	2	1	3	2	5	2,20	16
5	4	5	3	5	4	4,33	26	2	3	1	2	3	2	2,20	13
190	182	190	178	190	185	186	1115	181	189	187	181	188	183	185,20	1109
3,80	3,64	3,80	3,56	3,80	3,70	3,72	22,30	3,62	3,78	3,74	3,62	3,76	3,66	2,13	22,18