

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN UTARA**

Disusun Oleh:

Hesty Tri Angelina

201941001

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi**



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KALTARA
TANJUNG SELOR**

2023

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN UTARA**

Disusun Oleh:

Hesty Tri Angelina

201941001

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi**



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KALTARA
TANJUNG SELOR**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara

Nama Mahasiswa : Hesty Tri Angelina

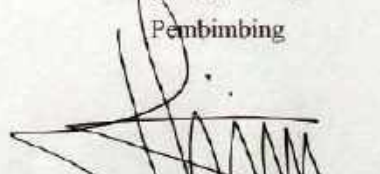
NPM : 201941001

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tua Penguji Skripsi

Pembimbing



Dedik Wicvawan, S.T., M.M.
NIDN: 11.191179.01

Penguji I



Dewi Qumariah Imelda, S.E., M.M.Ak
NIDN: 11.050573.02

Penguji II



Ika Niswatin Budiarti, S.Psi., M.M
NIDN: 11.080189.03



Dekan Fakultas Ekonomi
Dewi Qumariah Imelda, S.E., M.M.Ak
NIDN: 11.050573.02

Mengetahui,



Ketua Jurusan
Dedik Wicvawan, S.T., M.M
NIDN: 11.191179.01

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

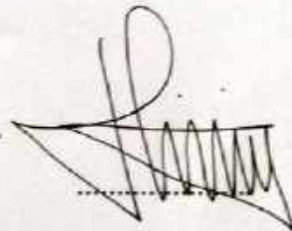
Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa
Skripsi yang berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

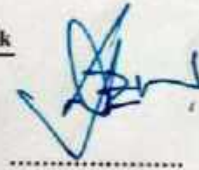
Disusun oleh Hesty Tri Angelina, NPM: 201941001 telah disetujui dan
dipertahankan didepan dewan penguji pada tanggal 26 Juli 2023

TIM PENGUJI

Pembimbing : Dedik Wiryawan, S.T.,M.M.
NIDN: 11.191179.01



Penguji 1 : Dewi Qomariah Imelda, S.E.,M.M.Ak
NIDN: 11.050573.02



Penguji 2 : Ika Nismatin Budiarti, S.Psi.,M.M
NIDN: 11.080189.03



Universitas Kaltara
Program Sarjana
Kantor Jurusan

Dedik Wiryawan, S.T.,M.M
NIDN: 11.191179.01

Universitas Kaltara
Program Sarjana
Dekan Fakultas Ekonomi

Dewi Qomariah Imelda, S.E.,M.M.Ak
NIDN: 11.050573.02

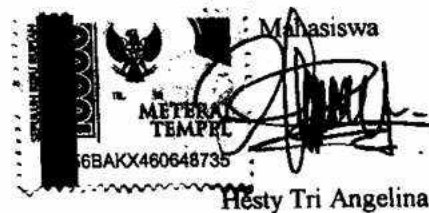
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak ada karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sebuah naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dan Gelar Sarjana atas nama saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tanjung Selor, 26 Juli 2023

Mahasiswa
METERAI
TEMPER
6BAKX460648735
Hesty Tri Angelina



RIWAYAT HIDUP

Hesty Tri Angelina, lahir di Long Bia, Kecamatan Peso, pada tanggal 07 Oktober 2001. Merupakan putri ketiga dari pasangan Alm Bapak Muhammad Japri Hasan dan Ibu Mardiana Namsun. Memulai pendidikan tingkat dasar di SDN 6 Peso dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun yang sama melanjutkan sekolah tingkat menengah pertama di SMPN 1 Peso dan lulus pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Peso dan berhasil menyelesaikan sekolah pada tahun 2019. Setelah tamat sekolah pada tahun 2019 berhasil masuk di perguruan tinggi Universitas Kaltara Tanjung Selor dengan memilih Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen

Tanjung Selor, 26 Juli 2023

Hesty Tri Angelina

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil alamin segala puji dan syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya skripsi ini dapat terselesaikan.

“Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu”.

Qs. Al-Baqarah ayat 45

“Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. Sadari kamu ada pada sekarang, bukan kemarin atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah”

(Ayu Estiningtyas)

Ku persembahkan Dharma Baktiku kepada Alm. Ayahanda Tersayang (Muhammad Japri Hasan) dan Ibunda Tercinta (Mardiana Namsun) dan Nenek Terkasih (Pink Lian) yang telah membesarkan, mendidik, mendukung dan selalu mendoakan keberhasilan dan menginginkanku menjadi yang terbaik.

Terimakasih kepada

Saudara, Keluarga, Sahabat dan teman-teman seperjuangan
serta semua teman-teman seangkatan 2019 Jurusan Manajemen Fakultas
Ekonomi yang Selalu Mendukung Saya Dalam Pembuatan Skripsi Ini.

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahim,

Alhamdulillah Puji dan syukur penulis limpahkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, petunjuk, pengetahuan, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam penulis junjungkan kepada junjungan kita Nabi Agung Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari jaman kejahiliyahan menuju jalan terang benderang ini.

Penulisan skripsi dengan judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kaltara.

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, keluarga, dosen dan teman-teman yang ikhlas memberikan bantuan secara moril maupun materil. Dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Didi Adriansyah, S.TP.,M.M selaku Rektor Universitas Kaltara.
2. Dewi Qomariah Imelda, M.M.,Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara.

3. Dedik Wiryawan, ST. M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Kaltara dan sebagai Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan serta petunjuk-petunjuk yang berguna kepada penulis guna menyempurnakan skripsi ini.
4. Seluruh dosen dan staf akademik Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis mengikuti pendidikan.
5. Yuniar Aspiati, S.E.,M.AP. Selaku Kepala Inspektur Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di kantor yang Ibu Pimpin.
6. Orang tua penulis, Alm Bapak Muhammad Japri dan ibu Mardiana yang telah melahirkan penulis ke dunia ini dan telah membesarkan serta merawat penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.
7. Seluruh responden yang telah membantu mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Allah SWT.
8. Kerabat, Saudara tercinta yang selalu ada untuk menghibur dan selalu siap membantu apapun yang dibutuhkan penulis. Serta keluarga besar penulis yang banyak memberikan bantuan secara moril maupun materil.
9. Maslan S.E, my best partner, best friend, brother and everything, yang selalu memotivasi dan menyemangati untuk selalu maju ketika sedang terjatuh. Terima kasih atas kesabaran dalam mendampingi saya dalam penulisan skripsi ini dan selalu menjadi pendengar dan pendukung terbaik untuk saya.

10. Dan teman-teman kerja saya di paket PW16 yang selalu memberikan semangat dan masukan kepada peneliti.
11. Sahabat-sahabat terbaiku yaitu, Novita Indriasari, dan Soraya, yang selalu berjuang bersama-sama, dan saling mendukung satu sama lain. Dan teman-teman angkatan 2019 Indah Astuti, Sarah, Salmia, Wini, Juara, Alkindi, Sri wahyuni, Andini, Indah Ramadani dan Desi Ratnasari. Terima kasih suda menjadi teman terbaik selama menempuh perkuliahan ini dan mengajarkan banyak hal, pengalaman yang luar biasa bersama kalian akan jadi moment yang tidak terlupakan dan sangat dirindukan. Dan semoga sukses untuk kita semua dan selamat atas gelar S.E untuk kita.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih telah banyak memotivasi dan membantu selama ini.

Atas segala bantuan, motivasi, bimbingan, dan juga pengarahan yang telah diberikan semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan ini, dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Demikian skripsi ini disusun dan semoga apa yang penulis sajikan dapat berguna bagi penulis maupun bagi para pembaca untuk menambah bekal ilmu pengetahuan bagi kita semua.

Tanjung Selor, 26 Juli 2023

Hesty Tri Angelina

ABSTRAK

Hesty Tri Angelina, Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai (ASN) pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara.”, dibawah bimbingan Dedik Wiryawan, S.T.,M.M.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara. Pada penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh dimana semua populasi di jadikan sampel berjumlah 46 pegawai ASN Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara. Pengumpulan data berupa kuesioner, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukan bahwa; (1) Variabel kepemimpinan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai ASN Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara. (2) Variabel Disiplin kerja tidak terdapat pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara. (3) Terdapat Variabel Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh secara Silmutan terhadap Kinerja Pegawai ASN Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Hesty Tri Angelina, The Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance (ASN) at the Regional Inspectorate Office of North Kalimantan Province.", under the guidance of Dedik Wiryawan, S.T., M.M.

The purpose of this study was to determine whether leadership and work discipline affect employee performance. The method used in this research is quantitative. The population in this study were ASN Inspectorate Employees of North Kalimantan Province. In this study, the Saturated Sampling technique was used where the entire population was used as a sample, totaling 46 employees of the Regional ASN Inspectorate of North Kalimantan Province. Data collection was in the form of a questionnaire, the data analysis technique used in this study was SPSS version 24. The research results show that; (1) The Leadership Variable has a significant influence on the performance of ASN Inspectorate employees in North Kalimantan Province. (2) The Variable of Work Discipline has no significant effect on the Performance of ASN Inspectorate Regional Employees of North Kalimantan Province. (3) The existence of Leadership and Work Discipline Variables have a simultaneous effect on the Performance of ASN Inspectorate Regional Employees of North Kalimantan Province.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori	7

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Kepemimpinan	8
2.1.3 Disiplin Kerja	12
2.1.4 Kinerja Pegawai	16
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis	29
2.4 Kerangka Konseptual Penelitian	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1 Rancangan Penelitian.....	33
3.2 Sifat Penelitian.....	33
3.3 Lokasi Penelitian dan waktu penelitian.....	34
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.5 Sumber Data.....	35
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.7 Definisi Oprasional Variabel	36
3.8 Instrumen Penelitian	39
3.9 Uji Asumsi Klasik	42
3.10 Uji Hipotesis	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	46

4.2	Karakteristik Responden	50
4.3	Instrumen Penelitian	64
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	66
4.5	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	72
4.6	Uji Hipotesis	73
4.7	Pembahasan.....	78
BAB V	KESIMPULAN	82
5.1	Kesimpulan	82
5.2	Saran	83
DAFTAR PUSTAKA		84
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Absensi dari data 3 bulan di kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara	3
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Terhadap Kepemimpinan (X1).....	59
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Terhadap Disiplin Kerja (X2).....	61
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas.....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Pengaruh (Uji F).....	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji T).....	75
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4. 1 Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara.....	47
Gambar 4. 2 Stuktur Organisasi Daerah Provinsi Kalimantan Utara.....	50
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	53
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	55
Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Gambar 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Gambar 4. 8 Hasil Uji Normalitas Data Variabel Kepemimpinan (X1)	67
Gambar 4. 9 Hasil Uji Normalitas data Variabel Disiplin Kerja (X2).....	67
Gambar 4. 10 Hasil Uji Normalitas data variabel Kinerja Pegawai (Y1).....	68
Gambar 4. 11 Hasil Uji Heteroskedasistas.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan keberhasilan, maka selayaknya SDM tersebut harus di kelola dengan sebaik mungkin. Sumber Daya Manusia memiliki peran yang penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas organisasi. lembaga dan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuannya. Peranan sumber daya (Tenaga Kerja) yang di miliki oleh individu secara efisiens dan efektif sehingga dapat di gunakan secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan (*goal*) dalam perusahaan. Pegawai sebagai sumber daya manusia tidak dapat di pandang sebelah mata keberadaannya meskipun suatu perusahaan modern yang secara canggih dan otomatis. Disiplin dalam suatu organisasi ataupun perusahaan di mana seorang pegawai taat terhadap semua peraturan yang suda di sepakati dari pihak atasan dan bawahannya. dalam suatu organisasi atau instansi, peran kepemimpinan merupakan factor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan.

Disiplin kerja pada hakikatnya adalah upaya menumbuhkan kesadaran seseorang untuk melakukan pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Konsekuensi dan ketidaksiplinan pegawai

adalah pemberian sanksi atau punishment yaitu hukuman kepada pegawai inspektorat daerah provinsi kaltara yang tidak disiplin dalam bekerja bisa berupa penundaan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan yang lebih berat akan diberhentikan dengan tidak hormat karena tidak disiplin. Untuk meningkatkan kedisiplinan semua pegawai negeri sipil. Kantor Inspektorat daerah provinsi kalimantan utara juga tugas pokok yaitu melaksanakan penyusunan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengawasan urusan pemerintah provinsi. Kantor inspektorat daerah provinsi Kalimantan utara juga tidak luput dari permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal dan hasil wawancara dengan sekretaris inspektorat daerah yang dilakukan peneliti pada kantor inspektorat daerah provinsi kalimantan utara, terdapat beberapa masalah yang ditemukan seperti kepemimpinan nya masi kurang. Adapun masalah yang menyangkut kepemimpinan pada instansi perusahaan yang masih kurang efektif. Ketidak efektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dan kurangnya pengawasan, Tidak langsung menegur bawahan yang melakukan pelanggaran, kurangnya dalam berkomunikasi terhadap kepemimpinan dan bawahan sehingga sering terjadi *miss communication*, sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja secara professional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya pegawai yang kurang percaya diri serta masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Selain kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja adapun faktor lainnya yaitu disiplin kerja. bahwa disiplin kerja pegawai di kantor inspektorat daerah masih rendah. Hal ini dapat dilihat dengan adanya sejumlah pegawai yang hadir tidak tepat waktu ataupun meninggalkan jam kerja sebelum waktunya, masih ada pegawai yang terlihat santai, mengobrol dengan teman kerja, dan keluar kantor pada saat jam kantor. Masih adanya pegawai yang menggunakan waktu istirahat dengan cukup lama yang mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan pekerjaan tidak selesai tepat waktu dikarenakan pegawai merasakan tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini juga di sebabkan karena masih adanya pegawai yang memilih-milih pekerjaannya sesuai dengan tingkat kesulitan kerja dan kurangnya komunikasi antara pegawai dan pemimpin.. Masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga menyebabkan target penyelesaian pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Adanya pegawai yang tidak tepat waktu terindikasi pada laporan kehadiran pegawai yang rendah.

Tabel 1.1

Daftar Absensi Dari Data 3 Bulan di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara

No	Bulan DAN TAHUN	Keterangan				Jumlah
		Izin	Sakit	Absen	Terlambat	
1	Desember 2022	7	3	4	6	20
2	Januari 2023	5	4	8	5	22

3	Februari 2023	3	2	5	8	18
---	---------------	---	---	---	---	----

Sumber : Seketaris inspektorat daerah prov. kaltara

Berdasarkan table 1.1 di atas dapat kita ketahui bahwa pegawai yang tingkat izin paling banyak terjadi di bulan Desember sebanyak 7 orang, dan tingkat sakit yang paling banyak terjadi di bulan Januari sebanyak 4 orang. Tingkat absen yang paling banyak terjadi di bulan Januari sebanyak 8 orang dan tingkat pegawai yang paling banyak terlambat masuk terjadi di bulan Februari sebanyak 8 orang. Dapat kita lihat dari data absensi kehadiran bahwa Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara belum maksimal di mana masih ada pegawai yang, izin, sakit, tidak hadir dengan frekuensi yang cukup tinggi maka kantor inspektorat daerah provinsi Kalimantan utara memiliki permasalahan dengan tingkat absensi yang berlebihan. Hal ini menyebabkan pekerja pegawai yang tidak maksimal.

Rendahnya disiplin kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kalimantan Utara tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Karena kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Dengan permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena kinerja pegawai berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan disiplin kerja yang kurang optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut peneliti tertarik mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara. ”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kalimantan Utara ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kalimantan Utara ?
3. Apakah Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kalimantan Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah di atas maka, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kalimantan Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kalimantan Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kalimantan Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan sehingga meningkatkan pengetahuan peneulis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat Teoritis sebagai sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang penelitian dan merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya.
3. Manfaat Praktis Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan masukan bagi kantor inspektorat daerah provinsi Kalimantan utara dalam memperbaiki kinerja pegawai dengan melalui penerapan disiplin kerja yang baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin Flippo dalam Abdul Muthaib (2020:7) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan Sumber Daya Manusia (SDM) agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Gauzali dalam Eri Susan (2019:956), MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan, organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Malayu Hasibuan dalam Nazar Almasri (2016:136), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan”.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas sehingga dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan tenaga kerja dalam mengelola sumber daya manusia dengan cara menerapkan fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian dan melaksanakan fungsi operasional untuk mencapai suatu tujuan organisasi, dan apa yang di berikan

oleh organisasi kepada pegawai agar kinerjanya lebih efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang baik.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Definisi Kepemimpinan

Menurut James M. Black dalam Hendrayani dan Hersa Vivi Angraini (2022:130) Menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Rivai dalam Nurhadi (2018:11) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Menurut Slamet Sentosa dalam Rahma Fitha (2018:130) kepemimpinan adalah sebagai usaha untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka bersedia menyumbangkan kemampuannya lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok yang telah disepakati.

Dari pendapat para ahli tersebut peneliti simpulkan kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan untuk menggerakkan anggota organisasi agar dapat bekerja sama dan bersedia untuk memberikan kemampuan yang lebih baik agar mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai dalam Nurhadi (2018:18) menjelaskan adapun fungsi pokok dalam kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi intruksi, fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilaman, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
- b. Fungsi konsultasi, fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.
- c. Fungsi partisipasi, dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- d. Fungsi delegasi, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/ menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.
- e. Fungsi pengendalian, fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Menurut Sutikno dalam Muhamad Hadi Munawar (2019:29) faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

a. Keahlian dan pengetahuan.

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud disini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggungjawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.

b. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.

Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda pula.

c. Sifat-sifat kepribadian pemimpin.

Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian pemimpin, akan menimbulkan sikap dan perilaku yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya.

d. Sifat-sifat kepribadian pengikut.

Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan mau menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut Umar dalam Yusrawati (2021:20) Indikator-indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah:

a. Cara berkomunikasi

Merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin didalam mengkomunikasikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada para karyawan/bawahan.

b. Pemberian motivasi

Pemberian motivasi merupakan salah satu langkah yang ditempuh seorang pemimpin agar para karyawan memiliki semangat dan kegairahan kerja, disamping itu pula memberikan bimbingan atau petunjuk secara teknis terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti karyawan.

c. Kemampuan memimpin

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan

d. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan oleh pemimpin mengenai kegiatankegiatan yang dilakukan oleh perusahaan akan melibatkan para bawahan sehingga dapat dipakai sebagai dasar oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

e. Kekuasaan yang positif

Sikap seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari-hari memiliki wewenang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam suatu perusahaan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Banyak para ahli berpendapat tentang disiplin kerja, namun pendapat tersebut tidaklah jauh berbeda satu sama lain, pendapat tersebut sebagai berikut:

Menurut Terry, dalam Syukron sazly, dan winna (2019:78) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan disiplin yang baik

Menurut Afandi dalam Wau, Samalua waoma, dan Ferdinan, (2021:205) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan para pengikut, adanya sanksi bagi pelanggar.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Syukron sazly, dan winna (2019:78) berpendapat kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

2.1.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Abdul Muthalib (2020:13) menggolongkan jenis-jenis disiplin antara lain:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya “self discipline” pada setiap pegawai tanpa kecuali

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (disciplinary action), yang wujudnya dapat berupa “peringatan” ataupun berupa “schorsing”. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Frisman Gulo (2019:23) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu :

- a. Frekuensi kehadiran Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.
- b. Tingkat kewaspadaan Pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pada pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari
- d. Ketaatan pada peraturan kerja Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. Etika kerja Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu Instansi untuk mencapai tujuan pekerjaan harus ada disiplin kerja yang baik. Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Abdul Muthalib (2020:15), indikator disiplin kerja adalah:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan. Karyawan yang disiplin harus mematuhi terhadap peraturan dalam perusahaan. Peraturan maupun tata

tertib harus dibuat agar tujuan suatu perusahaan dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap kesetiaan dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan pada perusahaan. Kesetiaan disini diartikan patuh dan taat dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

- b. Penggunaan waktu secara efektif. Penggunaan waktu adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan produktivitas terhadap waktu. serta mengalokasikan waktu seseorang untuk menghasilkan kerja lebih efektif dan produktif. Waktu adalah sumber daya berharga, tidak dapat diganti dan tidak dapat diubah. Maka dari itu, sangat perlu untuk menggunakan waktu dengan bijaksana.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab dalam bertugas. Salah satu wujud sebagai tanggung jawab karyawan yakni penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya, sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan yang dapat diandalkan.
- d. Tingkat absensi. Tingkat absensi adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat. Dalam hal ini pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Pegawai tersebut bertugas

mengerjakan tugas masing-masing sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Irawan, Roy, Dalam Syukron Sazly dan Winna (2019:78) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

Mangkunegara dalam Frisman Gulo (2019:28) mendefenisikan “kinerja sebagai hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rivai dalam Chosi Pratama (2022:19) kinerja merupakan suatu perilaku hasil nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan menurut para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja kegiatan seseorang dalam menyelesaikan tugas (tanggung jawab) yang dibebankan kepada seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Syukron Sazly dan Winna (2019:79), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Dimana motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi juga merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Pasolong dalam Afif Nugraha Ramafitra (2022:12), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan

Yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.

b. Kemauan

Yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

c. Energi

Yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga

ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

d. Teknologi

Yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

e. Kompensasi

Yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

f. Kejelasan tujuan

Yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

g. Keamanan,

Yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

2.1.4.3 Penilaian Kinerja

Menurut Mondy dalam Darwin Lie (2015:3), hal yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kesetiaan Pengukuran kesetiaan karyawan akan pekerjaan, jabatan, dan organisasi.
- b. Prestasi kerja Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

- c. Kejujuran Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain
- d. Kedisiplinan Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kreativitas Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kretivitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- f. Kerja sama Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- g. Kepemimpinan Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain.
- h. Kepribadian Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan menyenangkan.
- i. Prakarsa Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan.
- j. Kecakapan Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam- macam elemen yang ada didalam perusahaan

yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

- k. Tanggung jawab Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bangun dalam Tulus Hati Gaurifa (2019:18) mengemukakan indikator kinerja diantaranya:

- a. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- b. Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan.

- c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran pegawai dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara pegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian sebelumnya harus berasal dari penelitian sejenis dan memiliki kesamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan dalam penggunaan variable, apakah sebagian atau seluruhnya. Hal ini bias diperoleh dari hasil-hasil penelitian yang sudah dipublikasikan pada berbagai jurnal manajemen baik nasional maupun internasional.

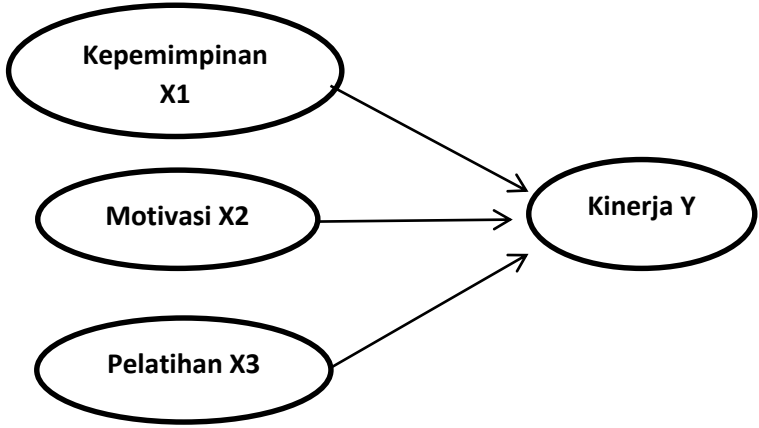
Hasil-hasil penelitian sebelumnya akan menjadi sumber kajian empiris yang bisa di jadikan argumentasi ilmiah dalam membangun model penelitian dan menjadi sumber rujukan dalam menjelaskan penggunaan maupun penempatan variabel-variabel penelitian hingga menjabarkannya, menjadi dimensi, indicator, dan instrument penelitian yang digunakan.

Pada perakteknya, apa yang diadopsi peneliti dari peneliti sebelumnya harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi penelitian yang sedang berlangsung. Tidak

mesti seluruh yang ada dalam sumber rujukan digunakan seluruhnya. Penggunaanya bias jadi tidak sama persis, ada yang dikurangi atau ditambahkan sesuai kebutuhan di lapangan.

Hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.2.1 Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019)

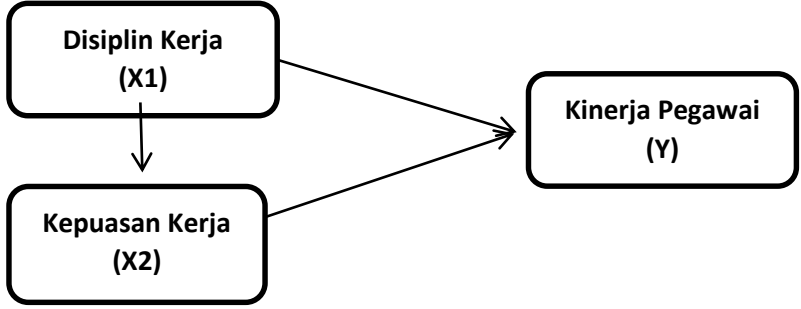
Nama Peneliti	Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu
Tahun dan judul jurnal	(2019) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai
Tujuan Penelitian	untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
Model	 <pre> graph LR X1([Kepemimpinan X1]) --> Y([Kinerja Y]) X2([Motivasi X2]) --> Y X3([Pelatihan X3]) --> Y </pre>
Populasi dan sampel	semua karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang dengan populasi sebesar 48 orang karyawan, dimana seluruh populasi dijadikan sampel.
Alat analisis	penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

	Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24.
Hasil Penelitian	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Yang di rujuk dari penelitian ini	Model penelitian : Kepemimpinan, Kinerja pegawai.

Sumber : Data Sekunder, 2023

2.2.2 Vidia Aulia, Trianasari (2021)

Nama Peneliti	Vidia Aulia dan Trianasari
Tahun dan judul jurnal	(2021) Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada hotel banyualit spa'n resort lovina
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Model	 <pre> graph LR X1[Disiplin Kerja (X1)] --> X2[Kepuasan Kerja (X2)] X1 --> Y[Kinerja Pegawai (Y)] X2 --> Y </pre>
Populasi dan sampel	Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang dan seluruh pegawai Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina.
Alat analisis	Alat pengumpulan data yang digunakan adalah survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan memenuhi asumsi-asumsi klasik.
Hasil penelitian	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Yang di rujuk dari penelitian ini	Model Penelitian : Disiplin kerja. Kinerja pegawai

Sumber : Data sekunder 2023

2.2.3 Anugrahini Irawati dan Danang Pebrianto (2020)

Nama Peneliti	Anugrahini Irawati dan Danang Pebrianto
Tahun dan judul jurnal	(2020) ” Pengaruh Disiplin Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. POS Indonesia, Bangkalan) ”.
Tujuan penelitian	Penelitian di lakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia, Bangkalan.
Model	<pre> graph LR X1[Disiplin Kerja X1] --> Y[Kinerja Karyawan Y] KE[Kecerdasan Emosional] --> Y KE --> X1_Y[] style X1 fill:#fff,stroke:#000,stroke-width:1px style KE fill:#fff,stroke:#000,stroke-width:1px style Y fill:#fff,stroke:#000,stroke-width:1px style X1_Y fill:none,stroke:none </pre>
Populasi dan sampel	Penelitian di lakukan di seluruh pegawai Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 35 orang.
Alat analisis	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi pengumpulan data menggunakan software SPSS 21.0 for windows
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan Secara bersama-sama atau simultan disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai Fhitung sebesar 128.761 lebih besar dari Ftabel yaitu 2.45 dengan

	tingkat signifikansi $0,000 < 0,01$. Artinya apabila disiplin kerja dan kecerdasan emosional tinggi maka kinerja karyawan akan baik.
Yang di rujuk dari penelitian ini	Model Penelitian : Disiplin kerja, kinerja

Sumber : Data sekunder 2023

2.2.4 Endang Susilowati, dan Kemas Vivi Andayani (2021)

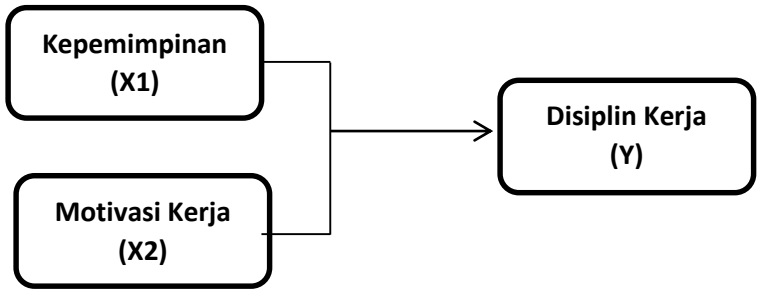
Nama Peneliti	Endang Susilowati, dan Kemas Vivi Andayani
Tahun dan judul jurnal	(2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat”.
Tujuan penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat.
Model	<pre> graph LR X[Lingkungan Kerja (X)] --> Y[Kinerja Pegawai (Y)] X2[Disiplin Kerja (X2)] --> Y X --- X2 </pre> <p>The diagram illustrates a conceptual model where two independent variables, 'Lingkungan Kerja (X)' and 'Disiplin Kerja (X2)', both have arrows pointing to the dependent variable 'Kinerja Pegawai (Y)'. A vertical line connects the two independent variables, indicating they are related or measured together.</p>

Populasi dan sampel	Penelitian dilakukan di panti social bina grahita belaian kasih dengan responden penelitian sebanyak 60 orang pegawai.
Alat analisis	Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode asosiatif kuantitatif dengan teknik observasi dan kuesioner
Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat dengan kontribusi sebesar 29,7%.
Yang dirujuk dari penelitian ini	Disiplin kerja, Kinerja pegawai

Sumber : Data sekunder 2023

2.2.5 Hendra Pratama (2017)

Nama Peneliti	Hendra Pratama
Tahun dan judul jurnal	(2017) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pangkep
Tujuan penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja kabupaten pengkep
Populasi dan sampel	Populasi dalam penelitian ini berjumlah 97 orang dan sampel yang di pakai 50 orang separuh dari pegawai dinas tenaga

	kerja kabupaten pangkep dengan menggunakan rumus Slovin.
Model	 <pre> graph LR X1[Kepemimpinan (X1)] --> Y[Disiplin Kerja (Y)] X2[Motivasi Kerja (X2)] --> Y </pre>
Alat analisis	Alat pengumpulan data yang digunakan adalah survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan memenuhi asumsi-asumsi klasik.
Hasil penelitian	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja. Selanjutnya, Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Disiplin kerja dan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pangkep.
Yang di rujuk dari penelitian ini	Kepemimpinan, Disiplin kerja

Sumber : data sekunder 2023

2.3 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis

Perumusan hipotesis harus memiliki argumentasi ilmiah yang kuat, dengan didasarkan pada hasil kajian teoritis, hasil-hasil kajian penelitian empiris pada penelitian sebelumnya, atau berdasarkan logika peneliti dengan membuat persamaan persamaan atau kesesuaian logika dengan dasar teori atau hasil penelitian empiris sebelumnya (jika tidak ditemukan dasar teori dan hasil penelitian empiris yang sama). Oleh karena itu, sebelum peneliti pengemukakan hipotesis, terlebih dahulu harus menjelaskan teori dasar, hasil penelitian empiris, maupun logika yang mendasarinya.

2.3.1 Hubungan Antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dalam Nurhadi (2018:11) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Menurut Irawan, Roy, Dalam Syukron Sazly dan Winna (2019:78) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja memiliki hubungan pengaruh hal ini didasari atas hasil penelitian yang di lakukan oleh Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019), dan Hendra Pratama (2017), Maka peneliti mengajukan.

H1 : Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

2.3.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Terry, dalam Syukron sazly, dan winna (2019:78) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan disiplin yang baik.

Mangkunegara dalam Frisman Gulo (2019:28) mendefenisikan “kinerja sebagai hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai memiliki hubungan pengaruh hal ini didasari atas hasil penelitian yang di lakukan oleh Vidia Aulia dan Triana Sari (2021) dan Anugrahini Irawati dan Danang Pebrianto (2020), Endang Susilowati dan Kemas Vivi Andayani (2021), Maka Peneliti Mengajukan.

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

2.3.3 Hubungan antara Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dalam Nurhadi (2018:11) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Menurut Terry, dalam Syukron sazly, dan winna (2019:78) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan disiplin yang baik.

Mangkunegara dalam Frisman Gulo (2019:28) mendefenisikan “kinerja sebagai hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

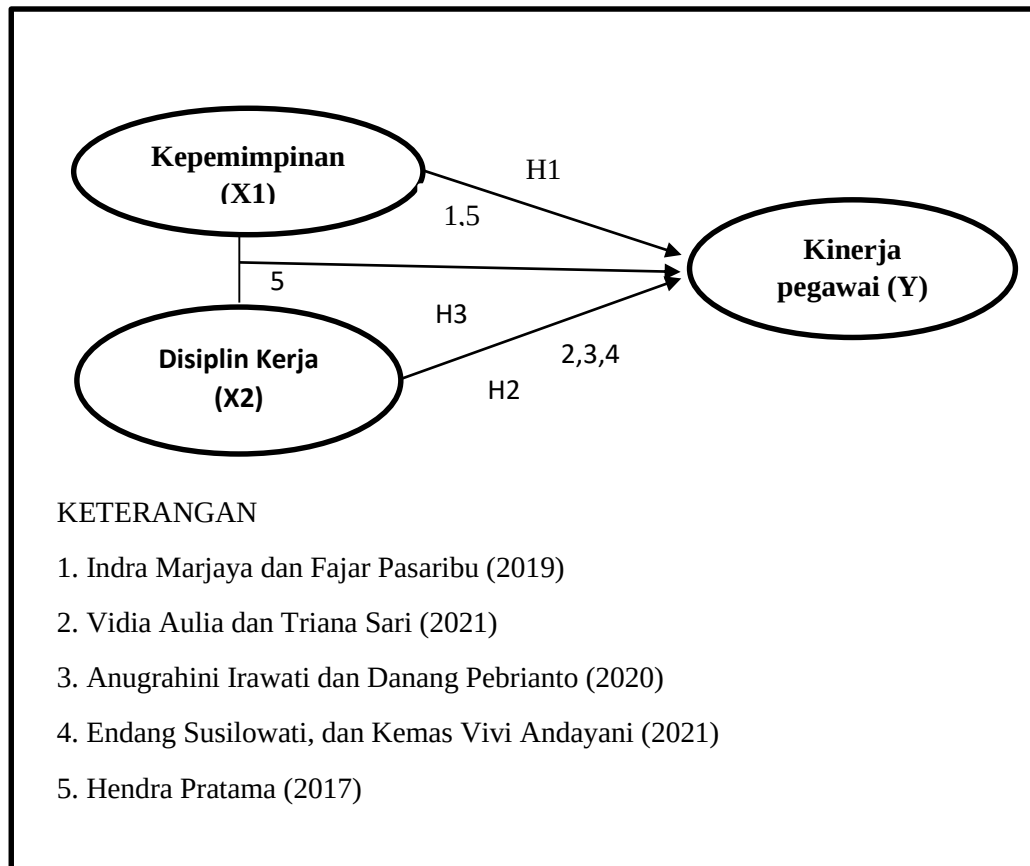
Hubungan Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai memiliki hubungan pengaruh hal ini didasari atas hasil penelitian yang di lakukan oleh Vidia Aulia dan Triana Sari (2021) dan Anugrahini Irawati dan Danang Pebrianto (2020), Endang Susilowati dan Kemas Vivi Andayani (2021), Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019), dan Hendra Pratama (2017), Maka Peneliti Mengajukan.

H3 : Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Bedasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat di susun sebuah kerangka pemikiran teoritis seperti yang tersaji dalam gambar berikut konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang mamadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas yang dapat diuji. Agar lebih memahami dan terarahnya kelanjutan penulisan skripsi ini serta perlu dirumuskan kerangka konseptual. Berikut dijelaskan kerangka konseptualnya :

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



Sumber :Dikembangkan Untuk Penelitian (2023)

Gambar kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis diatas dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pengumpulan data primer menggunakan survey yaitu tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tahapan proses penelitian dilakukan dari awal untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada subjek penelitian, kemudian di lanjutkan dengan studi pustaka untuk mendapatkan berbagai landasan teori yang dapat digunakan sebagai dasar kajian empiris. Setelah itu dilakukan observasi dan interview dilapangan untuk mengumpulkan data, data yang terkumpul kemudian dilakukan analisis untuk mengambil kesimpulan. Dimana penelitian ini mencoba untuk melihat seberapa pengaruhnya Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat daerah provinsi Kalimantan utara.

3.2 Sifat Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:59) bahwa masalah penelitian dalam hubungan kausal termasuk dalam rumusan asosiatif, bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dua jenis variabel dapat diartikan sebagai variabel bebas dan variabel terikat.

3.3 Lokasi Penelitian dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Inspektorat Daerah Kalimantan Utara yang berlokasi di jalan Poros Bulungan – Malinau RT 40 Desa Jelarai Selor. Adapun jadwal penelitiannya sebagai berikut :

Tabel 3.1

Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi

Waktu Penelitian	Maret			April				Mei				Juni				Juli		
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Observasi Awal																		
Pengajuan Judul																		
Penyusunan Proposal																		
Seminar Proposal																		
Penyebaran Kuesioner																		
Analisis/pengolahan data																		
Penyusunan hasil penelitian Bab IV,V																		
Sidang Skripsi																		

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2023)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi Menurut Umar (2014:137), populasi adalah kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Berdasarkan pendapat di atas, maka yang

menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN Di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara berjumlah 46 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:42) sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang mempresentasikan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh dimana semua populasi di jadikan sampel pada penelitian kali ini yaitu 46 pegawai ASN di kantor inspektorat daerah Kalimantan utara.

3.5 Sumber Data

Data penelitian terdiri dari dua macam yaitu :

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Sumber data primer adalah hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data hasil pengisian kuesioner dari responden para pegawai kantor inspektoat daerah Kalimantan utara.
- b. Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, internet, jurnal, dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini berupa landasan teori, kajian empiris, dan indikator-indikator variabel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Angket (Questionnaire)

Angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap jawaban pertanyaan mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

b. Wawancara (interview)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian. Dalam hal ini informasi atau keterangan diperoleh langsung dari responden atau informan dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap.

c. Studi Pustaka

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan literatur dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.7 Definisi Oprasional Variabel

Supaya mekanisme penelitian diketahui dapat bekerja secara optimal, maka setiap variabel perlu didefinisikan secara operasional dengan jelas dan tepat. Definisi operasional variabel merupakan hasil pemetaan dari penjabaran kerangka konseptual yang sudah dibangun ke dalam konsep operasional mulai dari variabel,

dimensi dimensi, indikator, dan skala pengukuran, dan sumber rujukan. Setelah definisi operasional diuraikan secara jelas, selanjutnya perlu dimasukkan dalam sebuah tabel definisi operasional variabel agar pemetaannya menjadi semakin jelas.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, penelitian ini menggunakan tiga variabel; dua variabel bebas (independent), yaitu Kepemimpinan, dan disiplin kerja dan satu variabel terikat (dependent), yaitu Kinerja Pegawai. Terhadap variabel-variabel tersebut, responden diminta untuk menyatakan atau menyampaikan tingkat kesetujuannya dengan menggunakan pengukuran skala likert 1–5 dengan kualifikasi; 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, dan 5 sangat setuju. Untuk memberikan gambaran, pengertian dan batasan yang jelas tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, berikutnya dijabarkan definisi operasional variabel penelitian.

a) Kepemimpinan

Menurut Rivai dalam Nurhadi (2018:11) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Menurut Umar dalam Yusrawati (2021:20) Indikator-indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah:

- a. Cara Berkomunikasi
- b. Pemberian Motivasi
- c. Kemampuan memimpin
- d. Pengambilan Keputusan

e. Kekuasaan yang positif

b) Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Syukron sazly,dan winna (2019:78) berpendapat kedisiplinan adalah kesadaraan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Abdul Muthalib (2020:15), indikator disiplin kerja adalah:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d. Tingkat absensi.

c) Kinerja Pegawai

Mangkunegara dalam Frisman Gulo (2019:28) mendefenisikan “kinerja sebagai hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Indikator Menurut Bagun dalam Tulus Hati Gaurifa (2019:18) adalah sebagai berikut :

- a. Jumlah Pekerjaan
- b. Kualitas Pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Kerja Sama

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data sebagai penggambaran variabel untuk pembuktian hipotesis. Kesalahan menggunakan alat ukur akan berakibat kesalahan dalam menilai atau menginterpretasi sebuah fakta empiris. Alat ukur dalam penelitian manajemen seringkali bersifat kontigensi, yaitu sangat tergantung dari fenomena sosial yang terus berubah dan situasi dan kondisinya relatif bisa berbeda-beda di setiap tempat penelitian. Oleh karena itu, memilih alat ukur harus sesuai dengan variabel, dimensi atau indikator, lingkungan social penelitian dan harus memenuhi syarat-syarat kehandalan (*reliability*) dan keabsahan (*validity*). Jika penggunaan instrumen penelitian tidak sesuai, tidak reliabel dan tidak valid, maka hasil penelitian patut untuk diragukan akurasi (Tontowi, 2016).

3.8.1 Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, sehingga dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menandakan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang seharusnya.

Sebelum digunakan instrumen penelitian harus memenuhi kriteria validitas logis dan validitas empiris. Validitas logis dilakukan dengan cara memecah dan menyusun secara hati-hati, dari variabel menjadi dimensi-dimensi atau indikator-indikator, kemudian secara hati-hati membuat butir-butir pertanyaan yang relevan.

Validitas empiris dilakukan dengan cara mengujikan instrumen pada sasaran penelitian. Jika hasilnya sesuai yang diharapkan, berarti valid. Ada beberapa faktor kritis yang harus dicermati dalam menentukan apakah instrumen kuesioner memenuhi kriteria logis apa tidak, yaitu (Tontowi, 2016:98):

- a. Sebelum menyusun kuesioner, teliti kembali apakah indikatornya sudah tepat (bukan dimensi) dan secara spesifik hanya mengukur variabel yang dimaksud dan tidak mengandung unsur-unsur pengukuran pada variabel lain. Hubungan antara indikator dengan variabel tidak boleh memiliki hubungan kausalitas, sebab indikator merupakan tanda-tanda spesifik mengenai adanya variabel. Jadi tidak boleh mempunyai hubungan pengaruh. Jika indikatornya tidak tepat, hasilnya bisa bias.
- b. Responden yang menjawab harus memiliki pemahaman dan relevansi yang kuat dengan konsep penelitian dan memiliki hubungan keterkaitan manajerial yang intens dengan objek penelitian. Jika tidak, hasilnya menjadi tidak akurat dan bisa mencerminkan keadaan yang tidak sebenarnya.
- c. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner harus konsisten mengandung persepsi yang sejalan (positif atau negatif) dengan persepsi yang dibangun oleh variabel. Jika tidak konsisten hasil analisis bisa bertolak belakang dengan keadaan yang sesungguhnya.
- d. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner harus netral tidak menggiring responden untuk memberikan dukungan atau jawaban tertentu, tidak menjelaskan adanya hubungan antar variabel, dan harus mengandung satu pengukuran spesifik dari sebuah variabel.

Dalam melakukan pengujian validitas ini, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu *SPSS for Windows versi 24*,

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajengan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksud nya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering di gunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah *cronbach alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, menggunakan koefisien reliabilitas Alfa Cronbach (Arikunto,2010:239) yaitu :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

R_{11} = Reliabilitas instrumen/koefisien reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = Varians total

Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas sebuah instrumen penelitian yang relatif mudah adalah dengan menggunakan alat analisis Korelasi Pearson dan Alpha Cronbach. Apabila nilai korelasi Pearson antara item dengan

total item di atas 0.30, maka mengindikasikan instrumen tersebut valid. Jika nilai koefisien Alpha Cronbach di atas 0.60, maka mengindikasikan instrumen tersebut reliabel Tontowi (2016:103)

3.9 Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.9.1 Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik, dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2016).

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Selain itu, uji digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Apabila nilai $VIF < 10$ dan atau nilai $Tolerance > 0,1$ maka dapat disimpulkan tidakterdapat masalah multikolinearitas, begitupula sebaliknya.

3.9.3 Uji heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual pengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

1. Jika ada data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyamping) maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

3.9.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara satu variabel tidak terikat/bebas dalam hal ini Kepemimpinan (Variabel X_1) dan Disiplin Kerja (Variabel X_2) dengan satu variabel terikat dalam hal ini Kinerja Pegawai (Y). Analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dependen (Kinerja Pegawai) dengan variabel independen (Kepemimpinan dan Disiplin kerja), digunakan rumus:

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

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Variabel Kepemimpinan

X_2 : Variabel Disiplin Kerja

e : Error

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada table *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikan $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikan $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.10.2 Uji Pengaruh (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi, dengan memperhatikan tingkat signifikan yaitu 0,05. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Namun, jika nilai signifikan $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat

(Y). Uji F bisa dilakukan dengan bantuan software SPSS dan dapat dilihat pada table ANOVA dalam kolom sig.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Determinasi (R^2) ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. koefisien determinasi terletak pada *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu Pegawai ASN Di Kantor Inspektorat Daerah Kalimantan Utara. Keseluruhan kuesioner yang disebarakan berjumlah 46 untuk 46 orang responden.

Dalam melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 24. Seluruh hasil dari perhitungan komputer akan dilampirkan pada halaman lampiran.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum OPD

Berdasarkan Undang – Undang No. 20 Tahun 2012, Provinsi Kalimantan Utara telah terbentuk, terlepas dari beratnya perjuangan untuk membentuk Provinsi ini, merupakan bukti bahwa terbentuknya Provinsi Kalimantan Utara ini merupakan bentuk keinginan dan perjuangan masyarakat di daerah utara wilayah Kalimantan untuk berdiri sendiri lepas dari Provinsi induk yaitu Kalimantan Timur. Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Utara Nomor : 20 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Kalimantan Utara Nomor 20 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara.

Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara adalah Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara. Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara memiliki kewenangan untuk mengakses seluruh informasi, sistem informasi, catatan, dokumentasi, aset, dan personil pada instansi/satuan kerja di lingkup Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara yang diperlukan sehubungan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pengawasan intern serta kewenangan lain.

Gambar 4. 1

Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara



Gambar : Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara

4.1.2 Visi dan Misi Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara

Visi :

Menjadi instansi pengawas internal yang profesional sebagai rujukan bagi OPD dalam melaksanakan tata kelola Pemerintahan Provinsi Kalimantan Utara yang baik

Misi :

1. Membangun pengawasan yang efektivitas dan berkualitas yang mampu mendukung akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah dengan sistem pengawasan berbasis teknologi informasi;
2. Meningkatkan efektivitas hasil pengawasan terhadap kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah;
3. Melaksanakan pengendalian internal pemerintah sesuai dengan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP);
4. Meningkatkan kapabilitas aparat pengawasan dalam rangka menciptakan Aparatur Pengawasan yang profesional, kompeten dan berintegritas.

4.1.3 Tugas dan Fungsi Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara.

Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara dijabarkan dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Nomor : 20 Tahun 2016 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara. Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara adalah unsur pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sebagai unsur pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah, “Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara mempunyai tugas pokok yaitu Melaksanakan Penyusunan Pelaksanaan Kebijakan Daerah di Bidang Pengawasan Urusan Pemerintahan Provinsi”. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;

- b. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, revidi, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- c. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan dari gubernur;
- d. Penyusunan laporan hasil pengawasan;
- e. Pelaksanaan administrasi Inspektorat Daerah;
- f. Pembinaan kelompok Jabatan Fungsional; dan
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah meliputi tugas-tugas sebagai berikut: Administrasi Umum Pemerintahan yang terdiri dari : Kebijakan Daerah, Kelembagaan, Pegawai Daerah, Keuangan Daerah dan Barang Daerah. Pengawasan Urusan Pemerintahan yang terdiri: Urusan Wajib dan Urusan Pilihan. Pengawasan Lainnya yang terdiri : Dana Dekonsentrasi, Tugas Pembantuan, Pemeriksaan Akhir Jabatan Masa Jabatan Bupati/Walikota, pemeriksaan khusus dan revidi atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah serta Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), Evaluasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kab/Kota.

Tugas yang disampaikan diatas merupakan penjabaran berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Utara Nomor 08 Tahun 2013 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural pada Inspektorat Daerah , Bappeda, dan Lembaga Teknis

pada Provinsi Kalimantan Utara. Yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Gambar 4. 2

Stuktur Organisasi Daerah Provinsi Kalimantan Utara



Sumber Data : Bagian Umum dan Kepegawaian Inspektorat Daerah Prov Kaltara

4.2 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 46 pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa kuisisioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, jabatan kelompok umur, pendidikan dan lama bekerja.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

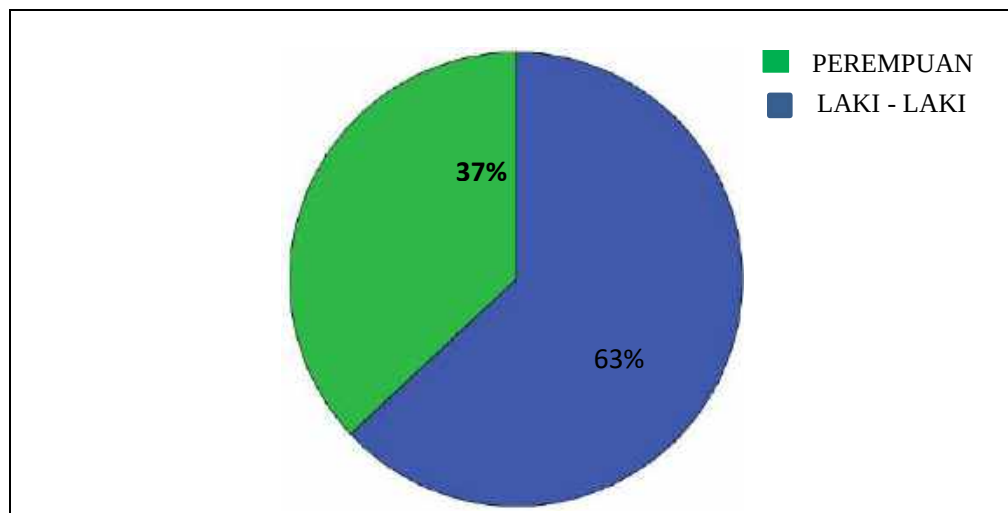
Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuseioner didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 1**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – laki	29	63%
Perempuan	17	37%
Jumlah	46	100%

Sumber : Hasil Penelitian,2023

Dapat diterangkan lebih jelas lagi dengan diagram sebagai berikut :

Gambar 4. 3**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Hasil Penelitian,2023

Dari data responden yang diperoleh dari 46 orang yang mengisi kuesioner 29 diantaranya adalah laki-laki dan 17 lainnya adalah perempuan. Dapat dikatakan mayoritas pegawai ASN adalah laki-laki sekitar 63% , dan terdapat sekitar 37% adalah perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik Responden Berdasarkan jabatan Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuseioner didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan jabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut;

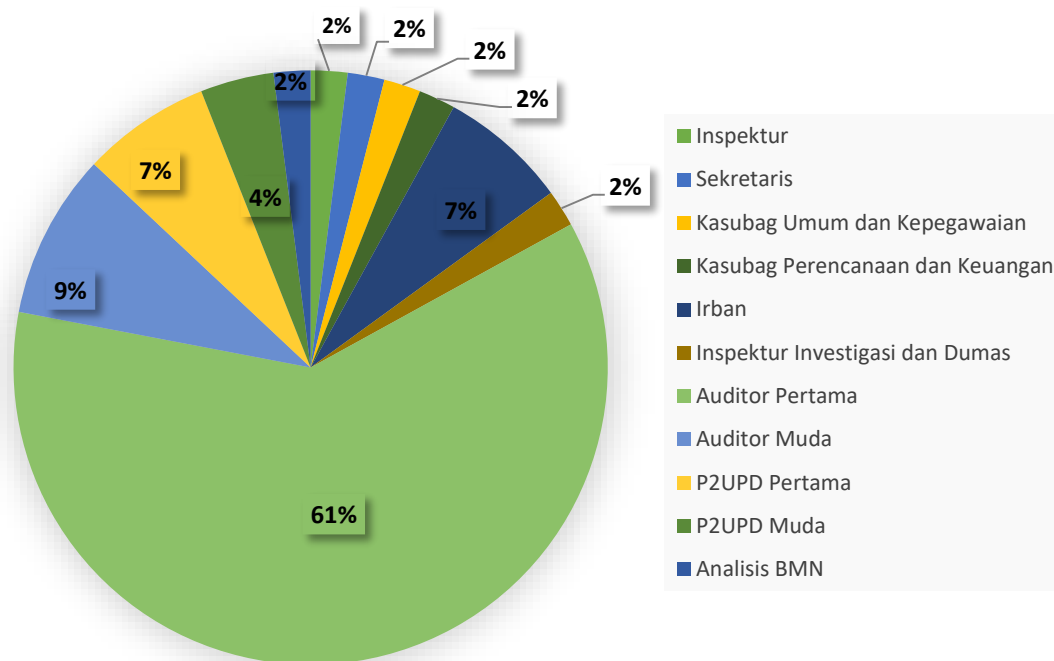
Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

N0	JABATAN	JUMLAH	PRESENTASE
1	Inspektur	1	2%
2	Sekretaris	1	2%
3	Kasubag Umum Dan Kepegawaian.	1	2%
4	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	1	2%
5	Irban	3	7%
6	Inspektur Investigasi dan Dumas	1	2%
7	Auditor Pertama	28	61%
8	Auditor Muda	4	9%
9	P2UPD Pertama	3	7%
10	P2UPD Muda	2	4%
11	Analisis BMN	1	2%
Total		46	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Dapat diterangkan lebih jelas lagi dengan diagram sebagai berikut :

Gambar 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan



Dari tabel 4.3 dan gambar 4.4 dapat dilihat diatas bahwa diketahui karakteristik responden yang menjawab berdasarkan jabatan, sebanyak 28 responden yang memiliki jabatan Auditor pertama atau 61% yang menjawab kuesioner tersebut, dan 4 responden yang memiliki jabatan Auditor Muda atau 9% yang menjawab kuesioner tersebut, sebanyak 3 responden yang memiliki jabatan P2UPD pertama atau 7% yang menjawab kuesioner tersebut, sebanyak 2 responden yang memiliki jabatan P2UPD muda atau 4% yang menjawab kuesioner tersebut dan sebanyak 3 responden yang memiliki jabatan sebagai Irban atau 7% yang menjawab kuesioner tersebut. Dan sebanyak 1 responden yang memiliki jabatan sebagai Inspektur atau 2% yang menjawab kuesioner tersebut, dan yang memiliki jabatan Sekretaris yang mengisi 1 responden atau 2% yang mengisi kuesioner

tersebut, jabatan Kasubag Umum dan Kepegawaian 1 responden atau 2% yang mengisi kuesioner, dan Jabatan Kasubag Perencanaan dan keuangan 1 responden atau 2% yang mengisi Kuesioner dan pada jabatan Analisis BMN 1 responden atau 2% yang mengisi kuesioner dan Jabatan sebagai Inspektur Investigasi dan Dumas juga 1 responden atau 2% yang menjawab kuesioner. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang menjawab responden adalah Pegawai ASN Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan berdasarkan pengisian kuseioner didapatkan gambaran karakteristik responden Usia yang dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4. 3

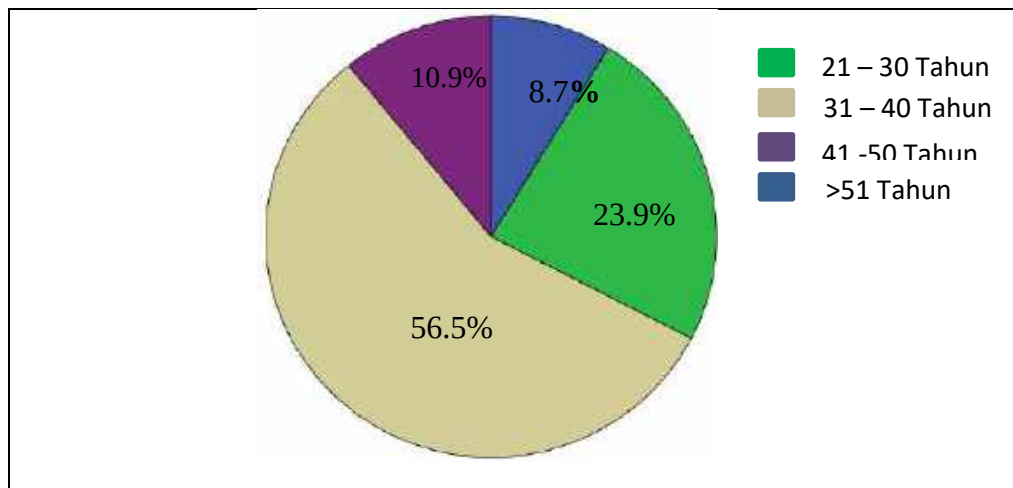
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Rentang Usia	Jumlah	Presentase
1	21 – 30 Tahun	11	23.9%
2	31 – 40 Tahun	26	56.5%
3	41 – 50 Tahun	5	10.9%
4	>51 Tahun	4	8.7%
	JUMLAH	46	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Dapat diterangkan lebih jelas lagi dengan diagram sebagai berikut :

Gambar 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan usia



Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Dari data yang dikumpulkan, ditemukan bahwa mayoritas Pegawai ASN di kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara memiliki rentang usia 31 – 40 tahun sebanyak 56.5%, sedangkan sisanya yang memiliki rentang usia 21 – 30 tahun sebanyak 23.9% dan rentang usia 41 – 50 tahun sebanyak 10.9% sedangkan sisanya adalah responden berusia >51 tahun sebanyak 8.7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai ASN di Kantor Inspektorat Daerah Kalimantan Utara berusia 31 – 40 tahun.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuseioner didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4. 4

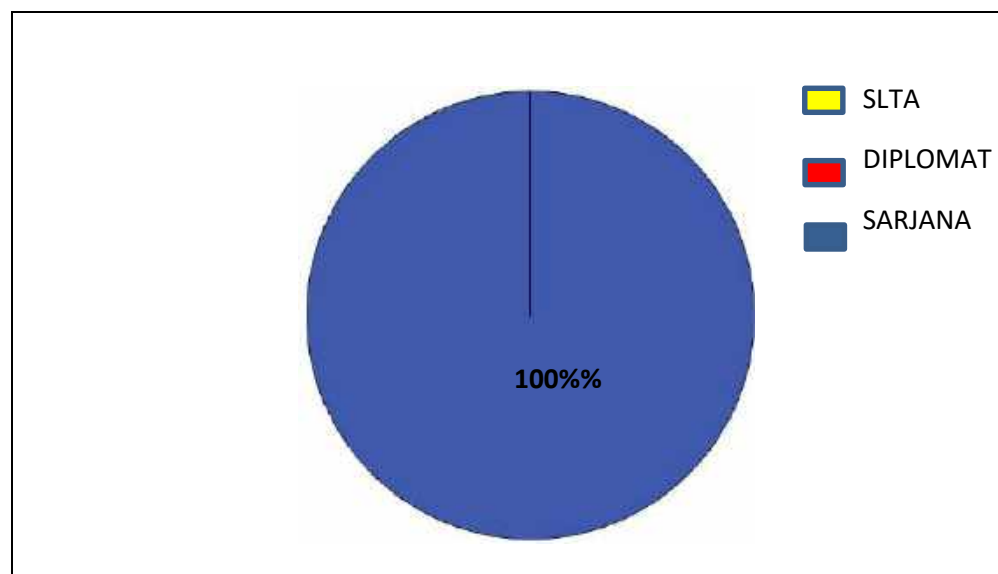
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
1	SLTA	0	0%
2	DIPLOMA	0	0%
3	SARJANA	46	100%
	JUMLAH	46	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Dapat diterangkan lebih jelas lagi dengan diagram sebagai berikut :

Gambar 4. 6

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Latar belakang pendidikan responden berdasarkan data diatas dapat diketahui tentang tingkat pendidikan responden Pegawai ASN Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah lulusan sarjana yaitu sebanyak 46 pegawai Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar Pegawai ASN di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara adalah lulusan sarjana.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuseioner didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4. 5

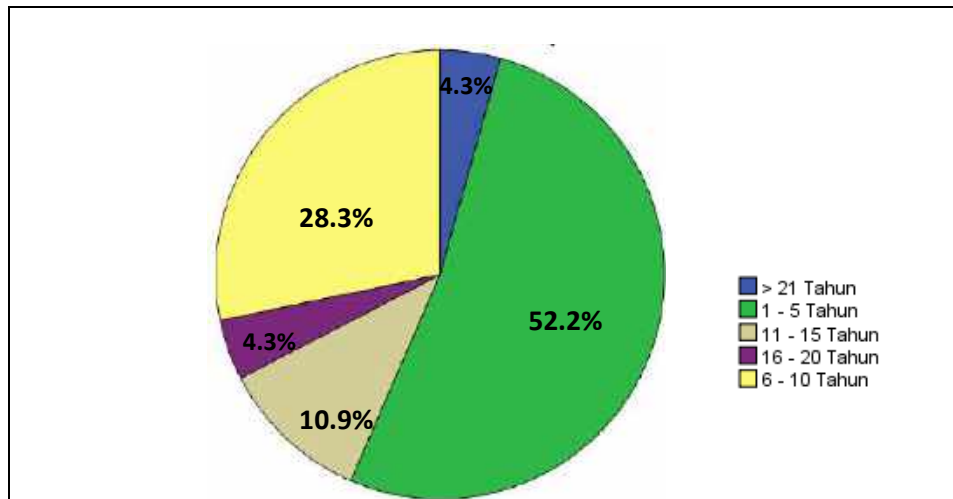
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1 – 5 Tahun	24	52.2%
2	6 – 10 Tahun	13	28.3%
3	11 – 15 Tahun	5	10.9%
4	16 – 20 Tahun	2	4.3%
5	>21 Tahun	2	4.3%
	JUMLAH	46	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Dapat diterangkan lebih jelas lagi dengan diagram sebagai berikut :

Gambar 4. 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan data di atas responden memiliki latar belakangnya Lama bekerja. jumlah responden yang memiliki rentang waktu lama bekerja dari 1 - 5 tahun sekitar 52.2%, dan dari 6 – 10 tahun sekitar 28.3%, dan dari 11 – 15 tahun sekitar 10.9% dan pada lama bekerja dari 16 – 20 Tahun yaitu sekitar 4.3% dan sisa nya dari >21 Tahun sekitar 4.3%. Dengan demikian responden sudah begitu banyak pengetahuan dan pengalaman tentang kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara.

4.3 Deskripsi Variabel

Deskripsi Variabel Penelitian Variabel dalam penelitian ini diukur dengan instrumen kuesioner dengan pertanyaan tertutup menggunakan lima pilihan jawaban yaitu; Sangat Tidak Setuju (skor 1), Tidak Setuju (skor 2), Netral (skor 3), Setuju (skor 4), dan Sangat Setuju (skor 5). Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui

distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuisioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam mengenai variabel (X1) Kepemimpinan (X2) Disiplin Kerja (Y1) Kinerja Pegawai yang dianalisis dalam penelitian ini. Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Adapun penilaian kuantitatif terhadap hasil tabulasi jawaban responden adalah sebagai berikut. Nilai dan Predikat Nilai Kualifikasi 0.1 – 1.0 Sangat Buruk 1.1 – 2.0 Buruk 2.1 – 3.0 Cukup 3.1 – 4.0 Baik 4.1 – 5.0 Sangat Baik.

4.3.1 Karakteristik Responden terhadap Kepemimpinan (X1)

Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Terhadap Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan Variabel Kepemimpinan (X1)	Skor	Tanggapan Responden					Jumlah	Rata rata
			STS	TS	N	S	SS		
1	Pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik kepada pegawai.	Jumlah	0	4	1	15	26	46	4.37
		%	0	8.7	2.2	32.6	56.5	100	
2	Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.	Jumlah	2	0	2	21	21	46	4.28
		%	4.3	0	4.3	45.7	45.7	100	
3	Pemimpin mampu membawa instansi kearah yang lebih baik	Jumlah	0	5	2	19	20	46	4.17
		%	0	10.9	4.3	41.3	43.5	100	
4	Pemimpin bersedia mendengarkan pendapat dan saran dari bawahan dalam	Jumlah	0	5	2	12	27	46	4.33
		%	0	10.9	4.3	26.1	58.7	100	

	mengambil keputusan.								
5	Pemimpin selalu memberikan hal positif kepada pegawai.	Jumlah	0	4	4	20	18	46	4.13
		%	0	8.7	8.7	43.5	39.1	100	

Sumber : diolah, 2023

Pada tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa pertanyaan pertama tentang kepemimpinan indikator Cara Berkomunikasi (X1.1), pegawai merasa bahwa pimpinan selalu berkomunikasi dengan baik kepada para pegawai dan bawahan didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 26 responden atau 56.5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan kedua tentang Kepemimpinan Indikator Pemberian Motivasi (X1.2), pegawai merasa pemimpin selalu memberikan motivasi ke para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya didominasi oleh dua jawaban yang sama yaitu sangat setuju dan setuju dengan sejumlah 21 responden atau 45.7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon yang sangat setuju dan setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan ketiga tentang kepemimpinan indikator kemampuan memimpin (X1.3), pegawai merasa bahwa pemimpin memiliki kemampuan memimpin yang sangat baik didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 20 responden atau 43.5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan keempat tentang kepemimpinan indikator pengambilan keputusan (X1.4), pegawai merasa bahwa pemimpin selalu mendengarkan pendapat dan saran dari bawahan dalam mengambil keputusan didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 27 responden atau 58,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Sedangkan pada pertanyaan kelima tentang kepemimpinan indikator Kekuasaan yang positif (X1.5), pegawai merasa bahwa pemimpin selalu memberikan hal positif kepada para pegawai didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 20 responden atau 43.5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

4.3.2 Karakteristik Responden terhadap Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Terhadap Disiplin Kerja (X2)

No	Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X2)	Skor	Tanggapan Responden					Jumlah	Ratarata
			STS	TS	N	S	SS		
1	Mematuhi semua peraturan instansi	Jumlah	0	8	3	27	8	46	3.76
		%	0	17.4	6.5	58.7	17.4	100	
2	Penggunaan Waktu Secara Efektif	Jumlah	0	7	4	22	13	46	3.89
		%	0	15.2	8.7	47.8	28.3	100	
3	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	Jumlah	0	3	3	27	13	46	4.09
		%	0	6.5	6.5	58.7	28.3	100	
4	Tingkat Absensi	Jumlah	1	12	3	21	9	46	3.54
		%	2.2	26.1	6.5	45.7	19.6	100	

Sumber : diolah, 2023

Pada tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa pertanyaan pertama tentang Disiplin Kerja indikator Mematuhi semua peraturan instansi (X2.1), responden merasa bahwa selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 27 responden atau 58.7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan kedua tentang Disiplin kerja indikator Penggunaan waktu secara efektif (X2.2), responden merasa bahwa selalu bekerja secara efisien dan tepat waktu didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 22 responden atau 47.8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan ketiga tentang Disiplin Kerja indikator Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas (X2.3), responden merasa bahwa selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan. didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 27 responden atau 58.7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Sedangkan pada pertanyaan keempat tentang disiplin kerja indikator Tingkat absensi (X2.4), responden merasa selalu hadir tepat waktu pada jam kerja didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 21 responden atau 45.7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

4.3.3 Karakteristik Responden terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y1)	Skor	Tanggapan Responden					Jumlah	Rata-rata
			STS	TS	N	S	SS		
1	Jumlah pekerjaan	Jumlah	0	4	2	16	24	46	4.30
		%	0	8.7	4.3	34.8	52.2	100	
2	Kualitas Pekerjaan	Jumlah	2	10	5	17	12	46	3.59
		%	4.3	21.7	10.9	37.0	26.1	100	
3	Kehadiran	Jumlah	0	2	3	17	24	46	4.37
		%	0	4.3	6.5	37.0	52.2	100	
4	Kemampuan kerja sama	Jumlah	0	2	4	14	26	46	4.39
		%	0	4.3	8.7	30.4	56.5	100	
5	Ketetapan Waktu	Jumlah	1	4	3	22	16	46	4.04
		%	2.2	8.7	6.5	47.8	34.8	100	

Sumber : Data diolah melalui Spss 24, 2023

Pada tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa pertanyaan pertama tentang kinerja pegawai indikator jumlah pekerjaan (Y1), responden merasa selalu mampu menyelesaikan pekerjaan didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 24 responden atau 52.2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan kedua tentang kinerja pegawai Indikator kualitas pekerjaan (Y2), responden merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi didominasi oleh jawaban setuju dengan sejumlah 17 responden atau 37.0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan ketiga tentang Kinerja pegawai indikator kehadiran (Y3), responden merasa selalu memiliki tingkat kehadiran yang baik setiap bulannya didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 24 responden atau 52.2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada pertanyaan keempat tentang kinerja pegawai indikator Kemampuan kerja sama (Y4), responden selalu merasa mampu bekerja sama dengan tim didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 22 responden atau 56,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Sedangkan pada pertanyaan kelima tentang kinerja pegawai indikator ketetapan waktu (Y5), responden selalu merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 22 responden atau 47.8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

4.4 Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validasi

Uji tingkat validitas dilakukan Hasil pengujian validitas instrumen Ke tiga Variabel Kepemimpinan(X1), Disiplin Kerja(X2), Dan Kinerja Pegawai (Y1) Disajikan Seperti Dalam Tabel 4.9. Berikut;

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1	0.682	Valid
	X2	0.724	Valid
	X3	0.851	Valid
	X4	0,853	Valid
	X5	0,792	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X6	0.628	Valid
	X7	0.861	Valid
	X8	0.687	Valid
	X9	0.741	Valid
Kinerja Pegawai (Y1)	Y10	0.756	Valid
	Y11	0.814	Valid
	Y12	0.835	Valid
	Y13	0.602	Valid
	Y14	0.825	Valid

Sumber : Data diolah Melalui Spss 24, 2023 (Lampiran 2)

Dari tabel 4.9 diatas terlihat bahwa dari total 14 indikator dari 3 variabel yaitu Variabel Kepemimpinan(X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y1) memiliki nilai korelasi antara 0.602 hingga 0.861. Dari besarnya korelasi terlihat bahwa seluruh nilai lebih besar dari 0.30, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach

Alpha lebih dari 0,6 ($> 0,6$). Hasil pengujian reliabilitas instrumen menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS 24. Adapun hasil output dapat diketahui sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Reliability Coefficients</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	5 Item	0.841	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	4 Item	0.703	Reliabel
Kinerja Pegawai (X3)	5 Item	0.820	Reliabel

Sumber : Data diolah melalui Spss 24,2023 (lampiran 2)

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel diatas setelah di uji realibitas adalah reliabel.

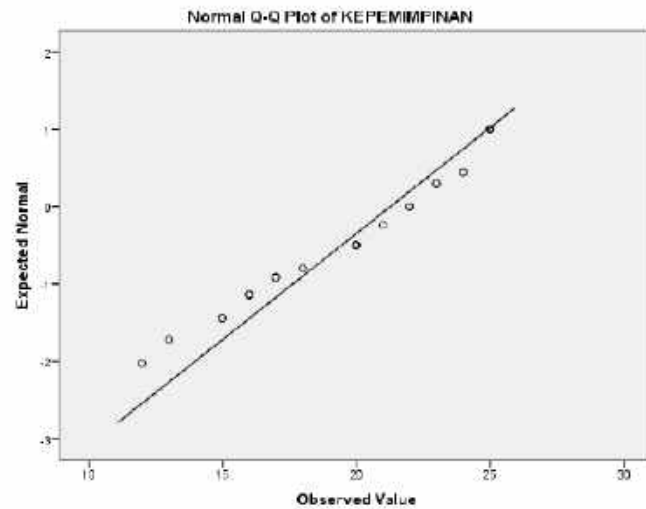
4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji analisis data, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi normal atau tidak.

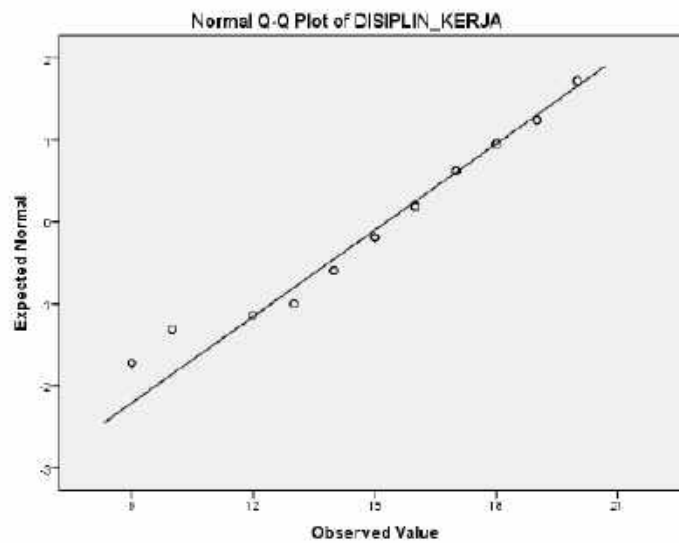
Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



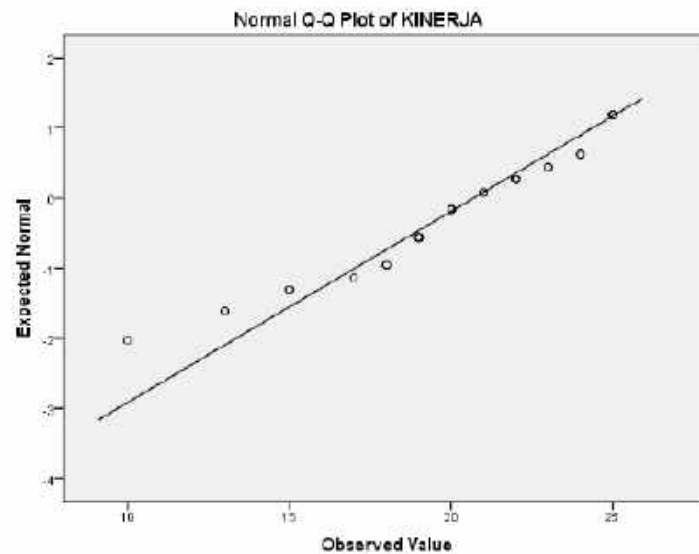
Gambar 4. 8 Hasil Uji Normalitas Data Variabel Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data diolah melalui Spss 24, (2023)



Gambar 4. 9 Hasil Uji Normalitas data Variabel Disiplin Kerja (X2)

Sumber : Data diolah melalui Spss 24,(2023)



Gambar 4. 10 Hasil Uji Normalitas data variabel Kinerja Pegawai (Y1)

Sumber : Data diolah melalui Spss 24, (2023)

Pada normalitas data dengan kurva Normal P-P Plot, Suatu variabel dikatakan telah berdistribusi normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada gambar 4.7 sampai 4.9 untuk masing-masing variabel penelitian yaitu Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai telah berdistribusi normal karena penyebaran titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya searah mengikuti garis diagonal. Jadi, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	46	-.340	.350	.570	.688
Valid N (listwise)	46				

Sumber : Data diolah melalui Spss 24, (2023)

Nilai Sweknes $(-0.340)/0.350 = (-0.971)$ & Nilai Kurtosis $0.570/0.688 = 0.828$ artinya kedua nilai tersebut berada diantara -2 sampai dengan +2 yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel independen, model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi antar variabel independen, dan jika hasil uji adalah ada korelasi antar variabel independen maka terjadi multikolinearitas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari hasil nilai tolerance dan lawannya yakni *Variance Inflation Factor* (VIF).

Untuk mengetahui hal tersebut, antara variabel bebas dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai tolerance lebih dari 10 persen ($\text{tolerance} > 0,10$) dan memiliki nilai VIF kurang dari 10 ($\text{VIF} < 10$). Begitupun sebaliknya, apabila tolerance kurang dari 10 persen ($\text{tolerance} < 0.10$) dan memiliki nilai VIF lebih dari 10 ($\text{VIF} > 10$) maka dapat menunjukkan bahwa antar variabel independen terjadi gejala multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas dari data primer yang diolah melalui SPSS versi 24.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (constant)	7.203	2.857		2.521	.015		
Kepemimpinan (X1)	.611	.141	.608	4.331	.000	.726	1.378
Disiplin Kerja (X2)	.032	.181	.025	.178	.860	.726	1.378

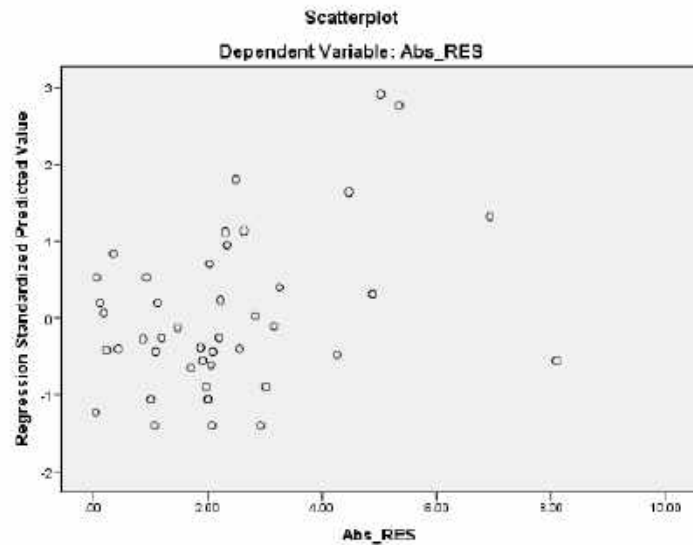
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah melalui Spss 24, (2023)

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independen yaitu Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0.726 dan VIF 1.378 variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0.726 dan VIF 1.378. maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model ini karena seluruh nilai tolerance > 0.10 dan atau nilai VIF < 10 .

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, di mana uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau satu pengamatan lainnya. Untuk mendeteksinya dilihat dari titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik Scatterplot., berikut tabel hasil uji heteroskedastisitas yang merupakan data primer diolah melalui SPSS versi 24.



Gambar 4. 11 Hasil Uji Heteroskedasistas

Sumber : Data diolah melalui Spss 24, (2023)

Dari gambar 4.4 diatas, menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar dibawah dan diatas angka nol pada sumbu Y, dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. 13

Hasil Uji Heteroskedasistas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.981	1.590		3.134	.003
Kepemimpinan (X1)	-.205	.078	-.434	-2.611	.012
Disiplin Kerja (X2)	.108	.101	.179	1.075	.288

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah melalui Spss 24 (2023)

Berdasarkan pada table diatas, dapat dilihat bahwa nilai sig pada semua variabel independent tidak sama, dimana nilai sig variabel Kepemimpinan 0,012, dan nilai sig Disiplin Kerja 0,288. Maka dapat disimpulkan artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah salah satu bentuk analisis regresi linier dimana variabel bebasnya lebih dari satu. Adapun tujuan dari analisis regresi linier berganda ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan juga dapat meramalkan nilai variabel tidak bebas apabila seluruh variabel bebas sudah diketahui nilainya. Berikut hasil uji regresi linear berganda.

Tabel 4.14
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.203	2.857		2.521	.015
Kepemimpinan (X1)	.611	.141	.608	4.331	.000
Disiplin Kerja (X2)	.032	.181	.025	.178	.860

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data diolah melalui Spss 24, (2023)

Berdasarkan pada table diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 7.203 + 0,611 X_1 + 0,032 X_2 + 0.05$$

Dari hasil perhitungan SPSS 24 di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) = 7.203

Konstanta sebesar 7.203 artinya jika variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah 0 (nol) maka kinerja pegawai nilainya adalah 7.203 dengan asumsi variabel - variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai dianggap tetap.

2. Nilai Koefisien Kepemimpinan (β_1) = 0.611

Koefisien regresi variabel kepemimpinan 0,611 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kepemimpinan sebesar 1%, maka terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,611% dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

3. Nilai Koefisien Disiplin Kerja (β_2) = 0.032

Koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,032 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar 1%, maka terjadi kenaikan kinerja Pegawai sebesar 0,032% dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Pengaruh (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan uji F. pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) H_3 : Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai.

Hasil menunjukkan sebagai table berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Pengaruh (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	233.609	2	116.804	13.497	.000
Residual	372.130	43	8.654		
Total	605.739	45			

a. Dependent Variable: Kepuasan Konsumen

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

Sumber : Data diolah melalui Spss 24 (2023)

Dari table 4.15 yang merupakan table Anova diatas, diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai $\text{Sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya signifikan artinya bahwa Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun cara lain untuk melihat uji F ini dapat dilihat dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel, dari output tersebut kita telah mengetahui nilai F hitung yaitu 13.497 , selanjutnya mencari nilai F table dengan melihat distribusi F table pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan rumus : $k; n-k$ dimana k adalah jumlah variabel independen yaitu 2 , (Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) sedangkan n adalah jumlah keseluruhan responden yaitu 46 orang. Maka nilai sesuai rumus adalah 2; 46-2 sehingga didapatkan nilai 3.21. Selanjutnya membandingkan nilai F hitung dengan F table. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ table}$ ($13.497 > 3.21$), artinya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.7.2 Uji Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.16
Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.203	2.857		2.521	.015
Kepemimpinan (X1)	.611	.141	.608	4.331	.000
Disiplin Kerja (X2)	.032	.181	.025	.178	.860

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data diolah melalui Spss 24, (2023)

Dengan melihat nilai sig, pada output tersebut memiliki nilai sig untuk variabel kepemimpinan yaitu $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara variabel kinerja pegawai kemudian untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai sig yaitu $0,860 > 0,05$ yang artinya secara parsial tidak ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Dimulai dari variabel Kepemimpinan memiliki nilai t hitung pada tabel 4.16 yaitu 4,331 kemudian untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung pada tabel 4.16 yaitu 0,178 sedangkan nilai t tabel menggunakan rumus $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 46-2-1) = (0,025 ; 43)$ maka nilai t tabel yaitu 2.017.

Pengaruh dari masing – masing variabel dapat di jelaskan sebagai berikut :

1) Uji Hipotesis I (Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai) Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu :

H_1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak

Berdasarkan signifikan

Jika signifikan $> 0,05$ H_0 diterima Jika signifikan $< 0,05$ H_0 ditolak

Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.331 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.017. Perbandingan nya t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu $4.331 > 2.017$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Uji Hipotesis 2 (Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai) Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu :

H_2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak

Berdasarkan signifikan

Jika signifikan $> 0,05$ H_0 diterima Jika signifikan $< 0,05$ H_0 ditolak

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.178 dengan nilai sig 0,860. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2.017.

Perbandingan nya t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu $0.178 < 2.017$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Maka H_0 diterima dan H_2 di tolak yang artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

Analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted R Square. Hasil perhitungan Adjusted R Square dapat dilihat pada output Model Summary. Pada kolom Adjusted R Square dapat diketahui berapa presentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 17

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.357	2.942

Berdasarkan table 4.17 diatas, nilai Adjusted R Square adalah 0,357 atau 35,7%, artinya pengaruh kepemimpinan dan didiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 35,7% sedangkan sisanya ($100\% - 35,7\%$) 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan

Uji validitas membuktikan bahwa semua pertanyaan yang dilakukan peneliti valid tanpa adanya penghapusan pertanyaan. Hal ini dapat dilihat bahwa semua pertanyaan dari semua variable melebihi dari nilai item 0.30.

Pada variabel kepemimpinan (X1) nilai korelasi X1 0.682, nilai korelasi X2 0.724, nilai korelasi X3 0.851, nilai korelasi X4 0.853 , nilai korelasi X5 0.792. Namun pada variabel disiplin kerja (X2) menghasilkan nilai korelasi X6 0,628 nilai korelasi X7 0.861, nilai korelasi X8 0.687, dan nilai korelasi X9 0.741. Dan pada variabel kinerja pegawai (Y) menghasilkan nilai korelasi Y1 0.756, nilai korelasi Y2 0.814, nilai korelasi Y3 0.835, nilai korelasi Y4 0.602 dan nilai korelasi Y5 0.825.

Dan dapat di simpulkan bahwa dari total 14 indikator dari 3 variabel yaitu Variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y1) memiliki nilai korelasi antara 0.602 hingga 0.861. Dari besarnya korelasi terlihat bahwa seluruh nilai lebih besar dari 0.30, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas menunjukan bahwa cronbach alpha dari tiap – tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,6 yang berarti bahwa kuesioner yang

merupakan indikator – indikator dari variabel tersebut adalah realibel. Hal tersebut dapat di lihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut: Variabel kepemimpinan (X1) nilai Cronbach Alpha sebesar 0.841, variabel Disiplin kerja (X2) sebesar 0.703 dan pada variabel Kinerja pegawai (Y1) nilai Cronbach Alpha sebesar 0.820.

Uji normalitas pada gambar 4.7 4.8 dan 4.9 dapat dilihat titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal dan terbukti bahwa model regresi layak dipakai atau normal. Uji heteroskedastisitas juga tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas, hal ini ditunjukkan pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar dibawah dan diatas angka nol pada sumbu Y, dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas. dan hasil data yang dikelola tidak ada terjadi multikolinieritas karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

Pada uji t digunakan untuk menguji secara persial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada table coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikan < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara persial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikan > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (H1)

Hasil pengujian Hipotesis 1 yaitu variabel Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menjelaskan Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 4.331 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 2.017. Perbandingan nya t hitung dengan t tabel yaitu $4.331 > 2.017$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai sig $0.000 > 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dari hasil pengolahan data di atas didapatkan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (H2)

Hasil pengujian Hipotesis 2 variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai menjelaskan berdasarkan tabel pengujian diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 0.178 dengan nilai sig 0,860. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel sebesar 2.017. Perbandingan nya t hitung dengan t tabel yaitu $0.178 < 2.017$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan nilai sig $0.860 > 0.05$. Maka H_0 diterima dan H_2 di tolak. Dari hasil pengolahan data di atas didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji F yang telah dilakukan, maka didapatkan pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen adalah kuat dan berpengaruh secara bersama-sama (simultan).

4.8.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai (H3)

Hasil pengujian Hipotesis 3 variabel Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai menjelaskan Hal ini dapat dilihat pada uji F yang menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13.497 > 3.21$ dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted R Square. Hasil perhitungan Adjusted R^2 dapat dilihat pada output Model Summary. Pada kolom Adjusted R^2 dapat diketahui berapa presentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan table 4.17 diatas, nilai Adjusted R Square adalah 0,357 atau 35.7%, artinya pengaruh kepemimpinan dan didiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 35.7% sedangkan sisanya ($100\% - 38,6\%$) 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai ASN pada kantor Inspektorat Daerah Kalimantan Utara maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh kepemimpinan, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan . Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
Artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja pegawai. Hal ini di dasari hasil uji t pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yaitu memiliki nilai sig $0.000 < 0.05$ dan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 4.331.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
Hal ini di dasari hasil uji t pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu memiliki nilai sig $0.860 > 0.05$. Artinya jika meningkatnya variabel disiplin kerja maka tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0.178.
3. Berdasarkan uji pada Kedua variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 13.497.

5.2 Saran

Berdasarkan seluruh pembahasan dan hasil kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan saran-saran seperti berikut:

1. Disarankan kepada Instansi perlu meningkatkan peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja yang baik serta memberikan kemampuan, kebutuhan, kecerdasan, ketegasan dan kepercayaan diri untuk bertindak agar lebih baik kedepannya.
2. Disarankan kepada Instansi perlu meningkatkan dan memperketatkan sanksi apabila ada pegawai yang tidak mentaati disiplin kerja. Dengan kedisiplinan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja yang baik dan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh instansi dan tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.
3. Disarankan kepada instansi untuk memberikan bentuk apresiasi kepada para pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya dengan mengarahkan kemampuan dan usaha terbaik agar pegawai dapat mencapai dalam meningkatkan kinerja dengan baik.
4. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti, sebaiknya untuk dapat menambah variabel lain yang tingkat kemungkinan untuk dapat mempengaruhi kinerja lebih tinggi, hal ini agar instansi dapat mengendalikan tingkat kerja pegawai secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasri M. Nazar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*. Jurnal Penelitian sosial keagamaan, Vol.19, No.2.
- Ananta, I., Febri, K., & Adnyani, I. G. D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 1103-1130.
- Aulia, V, & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyialit Spa'n Resort. *E-Jurnal Manajemen Parawisata*, Vol 4(1).
- Cleopatra, C., Lie, D., & Wijaya, A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 3(1),
- Eri, S. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia 1" . *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume. 9, No. 2 Agustus 2019.
- Fitha, R. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pKaryawan* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

Gulo, F. (2019). *”Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan”*Skripsi: Universitas Medan Area.

Gaurifa,H.T (2019). *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onalalu Kabupaten Nias Selatan”* Skripsi. Nias Selatan: sekolah tinggi ilmu ekonomi nias selatan teluk dalam.

Hendrayani, H., & Angraini, H. V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(2), 125-136.

Irawati, A., & Pebrianto, D. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. POS Indonesia, Bangkalan). *Eco-Entrepreneur*, 6(2), 82-96.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.

Munawar, M. H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan* (Doctoral dissertation).

Muthalib, A. (2020). *“ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan umum”*. Skripsi. Makasar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Priyanto, D. (2014). *Buku SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Penerbit: CV Andi Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*
- Sazly, S., & Winna, W. (2019). “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat*”. *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika, Jakarta Barat: Vol.17,No.1 Maret 2019*.
- Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih. Jakarta Barat: Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 1(1), 59-69*.
- Tontowi, Arif. Jauhar. (2016). *Penelitian Kuantitatif dan Analisis Data Menggunakan Sem (Spss Amos 22*. Dapur Buku. Makasar).
- Wau, J. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2)*.

Lampiran 1. Instrumen Penelitian (Angket)

LEMBAR KUESIONERSS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT
DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA**

**(Studi kasus pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor
Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Utara)**

Kepada Yth. Bapak/Ibu

Dengan Hormat,

Kami memahami sepenuhnya bahwa waktu Bapak/Ibu sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, kami sangat mengha yrapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner ini akan digunakan sebagai data penyusunan skripsi yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Ekonomi. Saya akan menjaga kerahasiaan informasi yang Bapak/Ibu berikan. Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Hesty Tri Angelina

Npm. 201941001

I. Identitas Responden:

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
- c. Jabatan :
- d. Usia : ☐ 21-30 Tahun ☐ 41-50 Tahun
☐ 31-40 Tahun ☐ > 51 Tahun
- e. Pendidikan Terakhir : ☐ SLTA ☐ Diploma ☐ Sarjana
- f. Lama Bekerja :

II. Petunjuk Pengisian

Beri tanda check list(✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Saudara.

Kriteria Penelitian :

NO	PERNYATAAN	SKOR
1.	SANGAT SETUJU (SS)	5
2.	SETUJU (S)	4
3.	NETRAL (N)	3
4	TIDAK SETUJU (TS)	2
5	SANGAT TIDAK SETUJU (STS)	1

PERTANYAAN	SS=5	S=4	N=3	TS=2	STS=1
Kepemimpinan					
1. Pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik kepada pegawai.					
2. Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.					
3. Pemimpin mampu membawa instansi kearah yang lebih baik					
4. Pemimpin bersedia mendengarkan pendapat dan saran dari bawahan dalam mengambil keputusan.					
5. Pemimpin selalu memberikan hal positif kepada pegawai.					
Disiplin Kerja	SS=5	S=4	N=3	TS=2	STS=1
6. Saya selalu mentaati peraturan yang telah di tetapkan oleh instansi.					
7. Saya mengerjakan pekerjaan secara efisien dan tepat waktu.					
8. Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang di berikan oleh atasan.					
9. Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
Kinerja Pegawai					
10. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan pimpinan					
11. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
12. Saya memiliki tingkat kehadiran yang baik setiap bulannya.					
13. Pegawai mampu bekerja sama dengan tim.					
14. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

Lampiran 2: Data Tabulasi Responden

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14
1	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	2
3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	5	4
5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	2
6	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
8	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	5	5	5
9	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4
10	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
11	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4
12	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	4	5	5	5
13	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	5	4
14	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	2	4	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4
16	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
17	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
19	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
20	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
21	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
22	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4
24	4	3	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5
25	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5
26	5	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	5	4
27	5	4	2	2	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	3	4	4	3	4	4	4	2	5	2	4	5	3
33	2	4	2	3	2	4	4	4	4	5	2	5	5	4
34	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	4	5	5	5
36	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	2	5	5	2
37	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4
38	5	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3
39	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5

40	2	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4	2	4
41	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	2	1	4	4	5	5	4	5	2	4	1	3	4	3
46	2	1	4	2	3	4	4	2	5	2	1	2	4	1

Lampiran 3: Hasil Uji Deskriptif Responden

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

FREQUENCIES VARIABLES=JK

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	63.0	63.0	63.0
	Perempuan	17	37.0	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=US

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 51 tahun	4	8.7	8.7	8.7
	21 - 30 Tahun	11	23.9	23.9	32.6
	31 - 40 Tahun	26	56.5	56.5	89.1
	41 - 50 Tahun	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=TP

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	46	100.0	100.0	100.0

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 21 Tahun	2	4.3	4.3	4.3
	1 - 5 Tahun	24	52.2	52.2	56.5
	11 - 15 Tahun	5	10.9	10.9	67.4
	16 - 20 Tahun	2	4.3	4.3	71.7
	6 - 10 Tahun	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

JABATAN	JUMLAH	PRESENTASE
Inspektur	1	2%
Sekretaris	1	2%
Kasubag Umum Dan Kepegawaian.	1	2%
Kasubag Perencanaan dan Keuangan	1	2%
Irban	3	7%
Inspektur Investigasi dan Dumas	1	2%
Auditor Pertama	28	61%
Auditor Muda	4	9%
P2UPD Pertama	3	7%
P2UPD Muda	2	4%
Analisis BMN	1	2%
Total	46	100%

B. Analisis Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan

		Statistics						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
N	Valid	46	46	46	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.37	4.28	4.17	4.33	4.13	3.76	3.89
Minimum		2	1	2	2	2	2	2
Maximum		5	5	5	5	5	5	5

X8	X9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14
46	46	46	46	46	46	46
0	0	0	0	0	0	0
4.09	3.54	4.30	3.59	4.37	4.39	4.04
2	1	2	1	2	2	1
5	5	5	5	5	5	5

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.7	8.7	8.7
	3	1	2.2	2.2	10.9
	4	15	32.6	32.6	43.5
	5	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.3	4.3	4.3
	3	2	4.3	4.3	8.7
	4	21	45.7	45.7	54.3

	5	21	45.7	45.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.9	10.9	10.9
	3	2	4.3	4.3	15.2
	4	19	41.3	41.3	56.5
	5	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.9	10.9	10.9
	3	2	4.3	4.3	15.2
	4	12	26.1	26.1	41.3
	5	27	58.7	58.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.7	8.7	8.7
	3	4	8.7	8.7	17.4
	4	20	43.5	43.5	60.9
	5	18	39.1	39.1	100.0

Total	46	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Analisis Tanggapan Responden terhadap Disiplin Kerja

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	17.4	17.4	17.4
	3	3	6.5	6.5	23.9
	4	27	58.7	58.7	82.6
	5	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	15.2	15.2	15.2
	3	4	8.7	8.7	23.9
	4	22	47.8	47.8	71.7
	5	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5	6.5
	3	3	6.5	6.5	13.0
	4	27	58.7	58.7	71.7
	5	13	28.3	28.3	100.0

Total	46	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.2	2.2	2.2
2	12	26.1	26.1	28.3
3	3	6.5	6.5	34.8
4	21	45.7	45.7	80.4
5	9	19.6	19.6	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Analisis Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai**X10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	8.7	8.7	8.7
3	2	4.3	4.3	13.0
4	16	34.8	34.8	47.8
5	24	52.2	52.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.3	4.3	4.3
2	10	21.7	21.7	26.1
3	5	10.9	10.9	37.0

4	17	37.0	37.0	73.9
5	12	26.1	26.1	100.0
Total	46	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3	4.3
	3	3	6.5	6.5	10.9
	4	17	37.0	37.0	47.8
	5	24	52.2	52.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3	4.3
	3	4	8.7	8.7	13.0
	4	14	30.4	30.4	43.5
	5	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	4	8.7	8.7	10.9
	3	3	6.5	6.5	17.4

4	22	47.8	47.8	65.2
5	16	34.8	34.8	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan

		Correlations					KEPE MIMPI NAN
		X1	X2	X3	X4	X5	
X1	Pearson Correlation	1	.654**	.338*	.384**	.319*	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.008	.031	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2	Pearson Correlation	.654**	1	.404**	.438**	.357*	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.002	.015	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X3	Pearson Correlation	.338*	.404**	1	.813**	.745**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.022	.005		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X4	Pearson Correlation	.384**	.438**	.813**	1	.667**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X5	Pearson Correlation	.319*	.357*	.745**	.667**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.031	.015	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46
KEPEMIMPIN AN	Pearson Correlation	.682**	.724**	.851**	.853**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja

		Correlations				
		X6	X7	X8	X9	DISIPLIN KERJA
X6	Pearson Correlation	1	.467**	.238	.163	.628**
	Sig. (2-tailed)		.001	.111	.279	.000
	N	46	46	46	46	46
X7	Pearson Correlation	.467**	1	.526**	.520**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
X8	Pearson Correlation	.238	.526**	1	.366*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.111	.000		.012	.000
	N	46	46	46	46	46
X9	Pearson Correlation	.163	.520**	.366*	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.279	.000	.012		.000
	N	46	46	46	46	46
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.628**	.861**	.687**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai

		Correlations					KINERJA PEGAWAI I
		X10	X11	X12	X13	X14	
X10	Pearson Correlation	1	.472**	.481**	.396**	.575**	.756**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.007	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X11	Pearson Correlation	.472**	1	.615**	.207	.678**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.168	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X12	Pearson Correlation	.481**	.615**	1	.615**	.571**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X13	Pearson Correlation	.396**	.207	.615**	1	.277	.602**
	Sig. (2-tailed)	.007	.168	.000		.062	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X14	Pearson Correlation	.575**	.678**	.571**	.277	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.062		.000
	N	46	46	46	46	46	46
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.756**	.814**	.835**	.602**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	5

Hasil Uji Normalitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEPEMIMPINA N	46	100.0%	0	0.0%	46	100.0%
DISIPLIN_KERJ A	46	100.0%	0	0.0%	46	100.0%
KINERJA	46	100.0%	0	0.0%	46	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
KEPEMIMPINA N	Mean		21.28	.538
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	20.20	
		Upper Bound	22.37	
	5% Trimmed Mean		21.55	
	Median		22.00	
	Variance		13.318	
	Std. Deviation		3.649	
	Minimum		12	
	Maximum		25	
	Range		13	
	Interquartile Range		5	
	Skewness		-.831	.350
	Kurtosis		-.175	.688

DISIPLIN_KERJ A	Mean		15.28	.419
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	14.44	
		Upper Bound	16.13	
	5% Trimmed Mean		15.37	
	Median		16.00	
	Variance		8.074	
	Std. Deviation		2.841	
	Minimum		9	
	Maximum		20	
	Range		11	
	Interquartile Range		3	
	Skewness		-.561	.350
	Kurtosis		.179	.688
KINERJA	Mean		20.70	.541
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	19.61	
		Upper Bound	21.79	
	5% Trimmed Mean		20.96	
	Median		20.50	
	Variance		13.461	
	Std. Deviation		3.669	
	Minimum		10	
	Maximum		25	
	Range		15	
	Interquartile Range		5	
	Skewness		-.790	.350

Kurtosis	.516	.688
----------	------	------

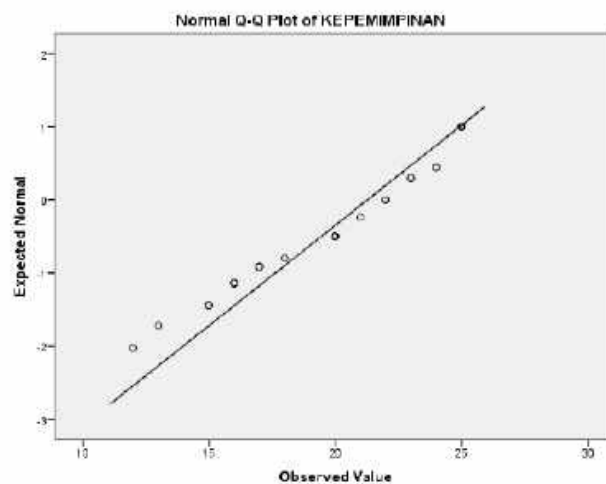
Tests of Normality

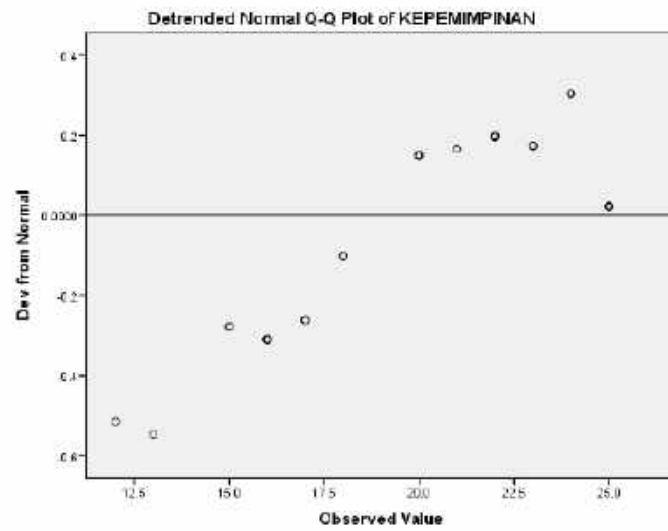
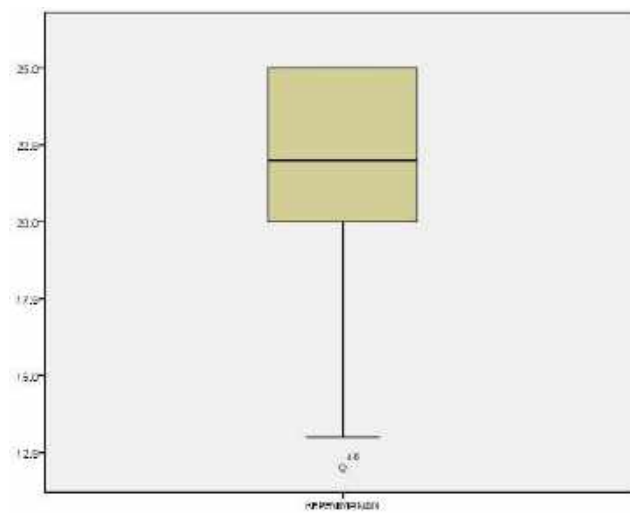
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEPEMIMPINA N	.165	46	.003	.878	46	.000
DISIPLIN_KERJ A	.152	46	.009	.940	46	.019
KINERJA	.126	46	.063	.910	46	.002

a. Lilliefors Significance Correction

KEPEMIMPINAN

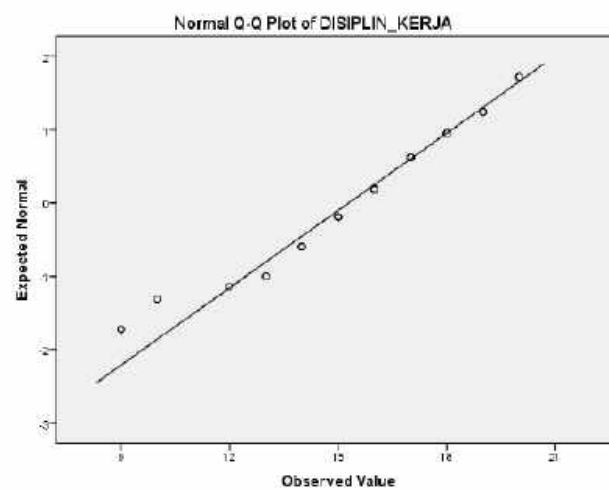
KEPEMIMPINAN Stem-and-Leaf Plot

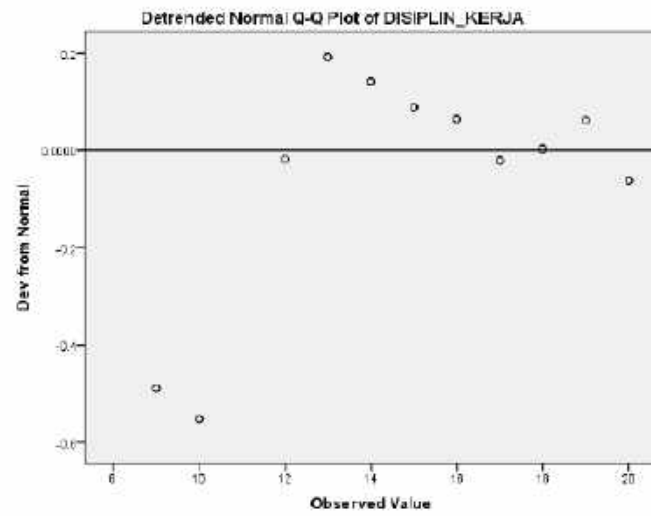
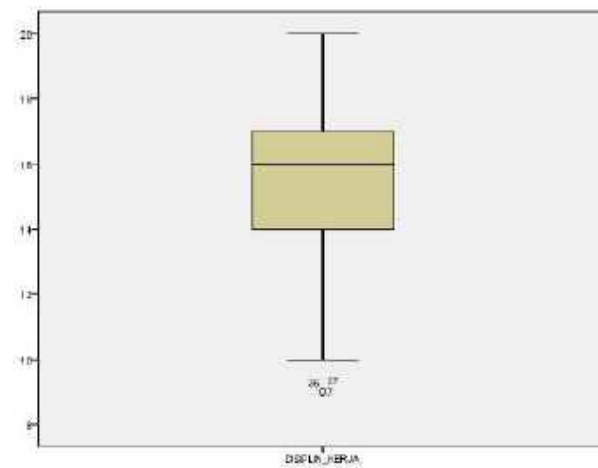




DISIPLIN_KERJA

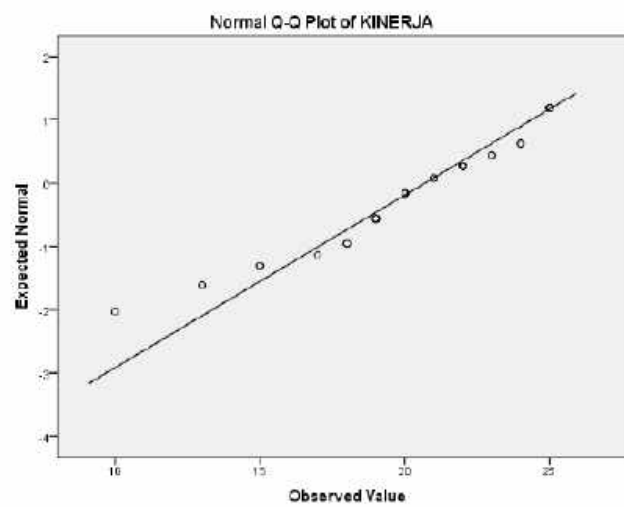
DISIPLIN_KERJA Stem-and-Leaf Plot

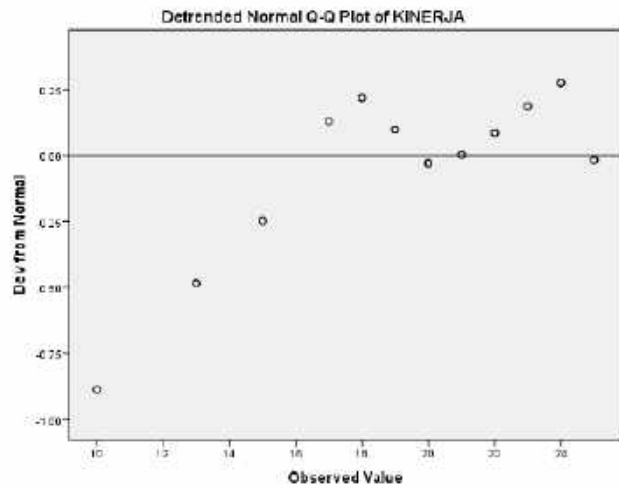
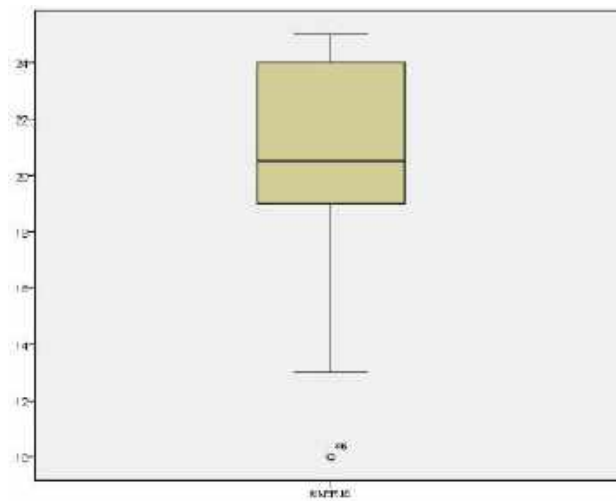




KINERJA

KINERJA Stem-and-Leaf Plot





DESCRIPTIVES VARIABLES=RES_1
/STATISTICS=KURTOSIS SKEWNESS.

Descriptives

Notes

Output Created		12-MAY-2023 04:19:06
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=RES_1 /STATISTICS=KURTOSIS SKEWNESS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	46	-.340	.350	.570	.688
Valid N (listwise)	46				

LAMPIRAN 5 : HASIL UJI HIPOTESIS

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.357	2.942

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.609	2	116.804	13.497	.000 ^b
	Residual	372.130	43	8.654		
	Total	605.739	45			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.203	2.857		2.521	.015
	KEPEMIMPINAN	.611	.141	.608	4.331	.000

DISIPLIN KERJA	.032	.181	.025	.178	.860
-------------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPEMIMPINA N ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.385	.371	2.909

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.335	1	233.335	27.569	.000 ^b
	Residual	372.405	44	8.464		
	Total	605.739	45			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7.416	2.565		2.891
	KEPEMIMPINAN	.624	.119	.621	5.251
					Sig.
					.006
					.000

Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics ^a					
		Condition Index	Variance Proportions		
Model	Dime nsion		Eigenvalue	(Constant)	KEPEMIMPINAN
1	1	1.000	1.986	.01	.01
	2	11.877	.014	.99	.99

a. Dependent Variable: KINERJA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN_KE RJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.343 ^a	.118	.098	3.485

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.305	1	71.305	5.871	.020 ^b
	Residual	534.434	44	12.146		
	Total	605.739	45			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.925	2.841		4.901	.000
	DISIPLIN_KERJA	.443	.183	.343	2.423	.020

Coefficients^a

Collinearity Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN_KERJA	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA