

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH
KOTA SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Frysiliya Nabela Safitri

1911102431317

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Samarinda**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Frysiliya Nabela Safitri

1911102431317

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKTARIAT DAERAH
PEMERINTAH KOTA SAMARINDA**

Oleh:

**Frysiliya Nabela Safitiri
1911102431317**

Samarinda, Rabu, 21 Juni 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing



Dr. Rinda Sandayani Karhab., S. Hut., M Si
NIDN. 1102018303

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KOTA SAMARINDA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Frysiliya Nabela Safitri

NIM : 1911102431317

Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 03 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Azhar Latief, S.E., M. Ak., CA
NIDN. 1103048203

()

Penguji II : Dr. Rinda Sandayani Karhab., S. Hut., M Si
NIDN. 1102018303

()

Mengetahui

Dekan

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik


(Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph. D.)
NIDN. 0605056501



Ketua

Program Studi Manajemen


(Hawan Susila, SE., M. Si., Ph.D.)
NIDN. 0620107201



PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Frysiliya Nabela Safitri
NIM : 1911102431317
Program Studi : S1 Manajemen
Surel : frysiliyanabela@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarims*) dari hasil karya oranglain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam naskah publikasi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulian ilmiah yang berlaku
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 03 Juli 2023
Yang Membuat Pernyataan



Frysiliya Nabela Safitri



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KOTA SAMARINDA

Frysiliya Nabela Safitri¹, Rinda Sandayani Karhab², Azhar Latief³
Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
frysiliyanabela@gmail.com

Received 30 November 201x | Revised 30 Desember 201x | Accepted 30 Januari 201x

*Korespondensi Penulis (yang mudah dihubungi)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Samarinda baik pengaruh secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Samarinda sebanyak 196 pegawai. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data kuantitatif yaitu analisis data-data menggunakan angka-angka atau numerik f , dan koefisien determinasi (R Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja pegawai, adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, dan berpengaruh secara bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Samarinda. Nilai R Square adalah 0.550 atau 55% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Hal ini menunjukkan sekitar 55% Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at the Regional Secretariat Office of the Samarinda City Government, both partially and simultaneously. The population in this study were 196 employees of the Samarinda City Government Regional Secretariat Office. Data was obtained by distributing questionnaires via Google from which were tested for validity and reliability. Quantitative data analysis techniques, namely data analysis using numbers or numeric f , and the coefficient of determination (R Square). The results of this study indicate that there is a significant influence between Leadership Style and employee performance, there is an effect of Work Discipline on employee performance, and a joint effect between Leadership Style and Work Discipline on employee performance at the Regional Secretariat Office of the Samarinda City Government. The R Square value is 0.550 or 55% of employee performance can be explained by Leadership Style and Work Discipline. This shows about 55% of Leadership Style and Work Discipline, the remaining 45% is influenced by other variables

not examined in this study.

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

PENDAHULUAN

Dewasa ini organisasi sangat lah penting untuk kehidupan manusia apalagi dikalangan masyarakat, dengan adanya organisasi akan menciptakan suatu perkumpulan yang masing-masing memiliki peran penting agar terciptanya suatu tujuan tertentu dan berupaya untuk bekerja sama dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Posisi pemimpin maupun anggota adalah faktor yang sangat penting dalam suatu instansi pemerintahan atau swasta, yang mana sumber daya manusia sangatlah berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam instansi tentu adanya peraturan yang berlaku, untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai dalam menaati peraturan yang ada. Disamping itu juga perlu adanya contoh teladan yang baik dari seseorang pemimpin, karena pemimpin adalah panutan dari bawahannya. Pemimpin tidak hanya mencontoh perilaku yang baik saja, namun pemimpin harus mampu menggerakkan serta mengarahkan pegawainya karena peran seseorang pemimpin bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai hubungan kerja guna untuk mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2016). Suatu instansi sangat menginginkan suatu pencapaian kinerja yang baik. Yang mana tentunya dalam mengelola sumber daya manusia diperlukan arahan untuk menjadi penentu jalannya pelaksanaan bagi kalangsungan instansi. Menurut (Afandi.P, 2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui human relations dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi (Moehariono, 2012). Gaya kepemimpinan untuk suatu organisasi sangatlah penting supaya terciptanya suatu kinerja yang baik, adanya pemimpin yang baik dapat mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengontrol, mengarahkan supaya terjadinya kerja sama dalam suatu anggota organisasi untuk lebih mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berperilaku baik, jujur, mengayomi seluruh anggota serta peka terhadap hal-hal yang terjadi dilingkungan kerja. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017). Zahari et al., (2020) menyatakan ada beberapa indikator gaya kepemimpinan yaitu, Kepemimpinan secara suportif, Kepemimpinan yang direktif, Kepemimpinan partisipatif, dan Kepemimpinan berorientasi prestasi.

Seiring dengan berkembangnya waktu organisasi dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah. Dalam organisasi harus didukung oleh disiplin kerja yang baik karena faktor tersebut berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sikap disiplin tidak hanya dilihat dari absensinya saja, tetapi bagaimana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi. Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil

yang optimal (Hasibuan, 2016). Menurut (Sutrisno, 2016)terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu, pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan dalam perusahaan, aturan pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan, pengawasan pimpinan, perhatikan kepada karyawan dan kebiasaan pendukung disiplin. Moekijat, (2001) menyatakan terdapat bebrapa indikator yang mempengaruhi yaitu, kepatuhan pada jam kerja, kepatuhan pada perintah dan aturan, ketaatan pada standar kerja, bekerja dengan tanggung jawab dan jujur, menggunakan dan memelihara alat kantor.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Kinerja yang baik merupakan hal yang tentunya diinginkan pencapaiannya oleh setiap instansi. Maka dari itu dalam mengelola sumber daya manusia diperlukan arahan untuk menjadi penentu jalannya pelaksanaan bagi kalangsungan istansi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi menurut (Mangkunegara, 2009). Robbins, (2006) terdapat indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peparuh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikantor sektariat daerah kota samarinda.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Samarinda di Jl. Balaikota No. 27, Bugis, Kec. Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75242. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan mei-juni 2023. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Samarinda yang berjumlah 196 orang. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Samarinda yang akan dijadikan sampel, dengan kriteria Pegawai sudah bekerja di Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Samarinda lebih dari 1 tahun. variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (variabel bebas), kinerja pegawai (variabel terikat). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Instrumen Data, Teknik Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis. Pada penelitian ini digunakan perangkat lunak SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 25 untuk mengelola data. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner dan wawancara dengan staf Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

Tabel 1.
Skor Skala Likert

Skor	Penilaian
4	Sangat Setuju
3	Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

HASIL dan PEMBAHASAN

Karakteristik yang membentuk identitas responden yang disajikan pada tabel berikut ini berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin dan usia, informasi tentang identitas responden dapat diringkas sebagai berikut : Berdasarkan data tabel persentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada pegawai kantor sekretariat daerah pemerintah kota samarinda yang mana dalam penelitian ini di dominasi oleh laki-laki. dimana responden laki-laki berjumlah 117 orang atau 59.4% sedangkan responden perempuan hanya 79 orang atau 40.1% saja. Adapun data mengenai usia responden pegawai kantor sekretariat daerah pemerintah kota samarinda diketahui karakteristik pegawai responden pada kantor sekretariat daerah pemerintah kota samarinda didominasi oleh responden dengan rentang usia 41-58 tahun atau 52.8%. Responden yang berusia 31-40 tahun dalam penelitian ini sebanyak 77 responden atau 39.1%, usia 20-30 tahun sebanyak 15 responden atau 7.6%.

Tabel 2

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	117	59.4
Perempuan	79	40.1
Total	196	100.0

Tabel 3

Karakteristik Responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase (%)
20-30 Tahun	15	7.6
31-40 Tahun	77	39.1
41-58 Tahun	104	52.8
Total	196	100.0

Kuesioner dikatakan valid ketika nilai r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah pemerintah kota samarinda menunjukkan hasil valid pada semua data kuesioner untuk semua butir pertanyaan lebih besar dari 0.139 sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4

Uji Validitas

Variabel	Kode	R hitung	R table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,748	0,139	Valid
	X1.2	0,653	0,139	Valid
	X1.3	0,649	0,139	Valid
	X1.4	0,733	0,139	Valid
	X1.5	0,748	0,139	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,650	0,139	Valid
	X2.2	0,596	0,139	Valid
	X2.3	0,603	0,139	Valid
	X2.4	0,678	0,139	Valid
	X2.5	0,672	0,139	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,644	0,139	Valid
	Y2	0,577	0,139	Valid

Y3	0,654	0,139	Valid
Y4	0,617	0,139	Valid
Y5	0,727	0,139	Valid

Berdasarkan nilai cronbach alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Samarinda keseluruhan telah reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,838	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,639	Reliabel
Kinerja (Y)	0,639	Reliabel

Pada tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.838 dan Disiplin Kerja sebesar 0.639 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja adalah reliabel dan variabel Kinerja Pegawai menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.639 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen kinerja reliabel.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

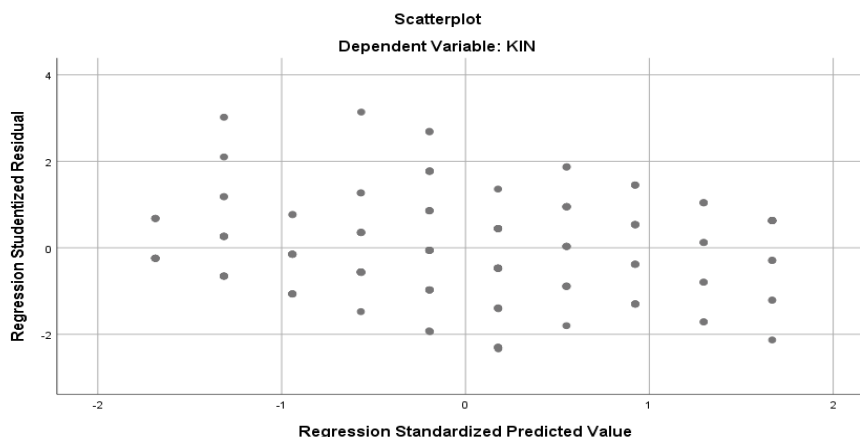
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			196
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std.Deviation		1.09198849
Most Extreme Differences	Absolute		0.061
	Positive		0.061
	Negative		-0.057
Test Statistic			0.061
Asymp. Sig. (2-tailed)			0.074 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		0,445 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.432
		Upper Bound	0.458

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa hasil uji statistik One Kolmogorov- Smirnov Test diperoleh Monte Carlo Sig. (2-tailed) lower bound 0,432 dan upper bound 0,458 yang berarti lebih besar dari 0, 05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,099	,927		3,342	,001		
	X1	,451	,070	,384	6,437	,000	,654	1,529
	X2	,450	,060	,448	7,501	,000	,654	1,529

Berdasarkan dari data tabel uji multikolinieritas di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai collinearity statistic VIF yang mana sebesar 1.529 dengan Nilai Toleransi sebesar 0.654. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel karena semua variabel memiliki VIF <10 dan nilai toleransi >0.10.



Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik diatas, maka dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik didalam data juga menyebar diatas angka nol dan dibawah maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3,099	,927		3,342	,001
	X1	,451	,070	,384	6,437	,000
	X2	,450	,060	,448	7,501	,000

Berdasarkan data tabel Coefficients di atas (pada kolom Unstandardized Coefficients) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua prediktor pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) adalah : $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ maka diperoleh Nilai $Y = 3.099 + 0.451 X_1 + 0.450 X_2$.

$\alpha = 3.099$; artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) = 0, maka nilai dari variabel kinerja (Y) sebesar 3.099. $B_1 = 0,451$, artinya apabila kenaikan variabel pola kepemimpinan (X1) konstan, maka kenaikan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas (Y) sebesar 0,451. $B_2 = 0,450$, artinya apabila kenaikan variabel pola kepemimpinan (X1) konstan, maka kenaikan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas (Y) sebesar 0,450.

Tabel 9
Uji T
Coefficients^a

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3,099	,927		3,342	,001
	X1	,451	,070	,384	6,437	,000
	X2	,450	,060	,448	7,501	,000

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Samarinda. Berdasarkan perhitungan degree of freedom $df = n - k - 1 = 196 - 2 - 1 = 193$, maka nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 1.652. Dimana nilai signifikansi adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $6.437 > t$ tabel 1.652 sehingga H1 diterima, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Samarinda.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Samarinda. Berdasarkan perhitungan degree of freedom $df = n - k = 196 - 3 = 193$, maka nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1.652. Dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $7.501 > 1.652$ sehingga H2 diterima Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Samarinda.

Pada pengujian statistik uji F (simultan) yang dilakukan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis dikonversi kedalam hipotesis statistik adapun kriterianya sebagai berikut, : Jika nilai sig $< 0,05$ atau Fhitung \geq Ftabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Jika nilai sig $> 0,05$, atau Fhitung $<$ Ftabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 10
Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284,714	2	142,357	118,159	,000 ^b
	Residual	232,526	193	1,205		
	Total	517,240	195			

Berdasarkan hasil uji f di atas maka diperoleh nilai f hitung sebesar 118.159 dengan nilai sig. 0,000. Sementara nilai f tabel dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan rumus $df = 2 = n - k - 1 = 196 - 3 = 193$ adalah 3.04. Dimana k adalah jumlah variabel (bebas dan terikat) dan n adalah jumlah sampel maka dapat diketahui bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari pada tingkat signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) pada instansi sekretariat daerah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor sekretariat daerah pemerintah kota samarinda

Tabel 11
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,742 ^a	,550	,546	1,098
---	-------------------	------	------	-------

Berdasarkan dari hasil pengujian regresi koefisien determinasi pada model summary tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0.550 atau 55% maka, hal ini berarti bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada instansi Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Samarinda memiliki keeratan yang kuat sebesar 55% kemudian sisanya menghasilkan 45% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dibahas sebelumnya terdapat kesimpulan yang bisa ditarik bahwa secara persial ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung $6.437 > t_{tabel} 1.652$. mempunyai angka Signifikan yang mana sebesar $0.000 < 0.05$ berarti H_0 ditolak atau (H_a diterima) dengan thitung sebesar $7.501 > t_{tabel} 1.652$ dan mempunyai angka Signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ berarti H_0 ditolak atau (H_a diterima). Maka hasil ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai Fhitung $118.159 > F_{tabel} 3.04$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. hal ini berarti H_0 ditolak atau (H_a diterima). Maka hasil ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi.P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kingkata Kharisma Artha. *Jurnal Bisnis Kolega(JBK)*, 5, 2621–8291.
- Hasibuan, M. (2016). Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 1 Keritang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Bussiness Riview)*, 12, 52–61.
- Kasmir. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Dan Umum Pt. Pos. *Jurnal E-Proceeding of Managemen*, 6, 5627–5631.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Moehiono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*.
- Moekijat. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Mandar Madju, Bandung*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 244.
- Wahyudi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10, 1–19.
- Zahari, M., Yamali, F. R., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 276. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.195>

Lampiran

Lampiran 1 Hasil SPSS Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Gaya Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	1	.266**	.373**	.408**	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	196	196	196	196	196
X1.2	Pearson Correlation	.266**	1	.174*	.367**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000		.015	.000	.000
	N	196	196	196	196	196
X1.3	Pearson Correlation	.373**	.174*	1	.254**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015		.000	.000
	N	196	196	196	196	196
X1.4	Pearson Correlation	.408**	.367**	.254**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	196	196	196	196	196
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.738**	.653**	.649**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	196	196	196	196	196

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

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

Lampiran 2 Hasil SPSS Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.226**	.246**	.313**	.302**	.650**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.000	.000	.000
	N	196	196	196	196	196	196
X2.2	Pearson Correlation	.226**	1	.163*	.305**	.220**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.001		.022	.000	.002	.000
	N	196	196	196	196	196	196
X2.3	Pearson Correlation	.246**	.163*	1	.245**	.279**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.001	.022		.001	.000	.000
	N	196	196	196	196	196	196
X2.4	Pearson Correlation	.313**	.305**	.245**	1	.314**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	196	196	196	196	196	196
X2.5	Pearson Correlation	.302**	.220**	.279**	.314**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000
	N	196	196	196	196	196	196
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.650**	.596**	.603**	.678**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	196	196	196	196	196	196

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

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

Lampiran 3 Hasil SPSS Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Kinerja Pegawai
Y1.1	Pearson Correlation	1	.161*	.337**	.241**	.339**	.644**
	Sig. (2-tailed)		.024	.000	.001	.000	.000
	N	196	196	196	196	196	196
Y1.2	Pearson Correlation	.161*	1	.157*	.243**	.302**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.024		.028	.001	.000	.000
	N	196	196	196	196	196	196
Y1.3	Pearson Correlation	.337**	.157*	1	.215**	.389**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028		.002	.000	.000
	N	196	196	196	196	196	196
Y1.4	Pearson Correlation	.241**	.243**	.215**	1	.297**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002		.000	.000
	N	196	196	196	196	196	196
Y1.5	Pearson Correlation	.339**	.302**	.389**	.297**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	196	196	196	196	196	196
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.644**	.577**	.654**	.617**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	196	196	196	196	196	196

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

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

Lampiran 4 Hasil SPSS Uji Reabilitas

X1 Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	3

X2 Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.639	4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.639	5

Lampiran 5 Hasil SPSS Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		196	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.09198849	
Most Extreme Differences	Absolute	.061	
	Positive	.061	
	Negative	-.057	
Test Statistic		.061	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.445 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.432
		Upper Bound	.458

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

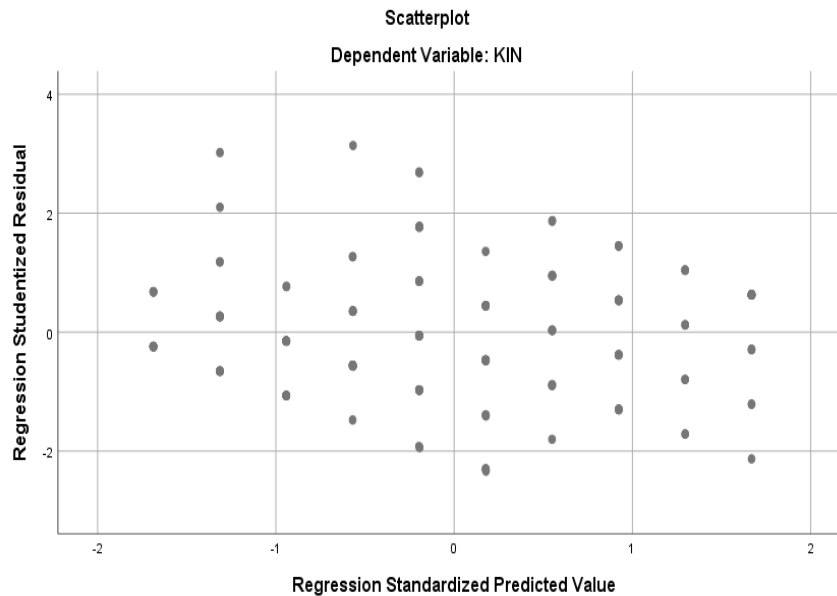
Lampiran 6 Hasil SPSS Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.099	.927			3.342	.001		
Gaya	.451	.070	.384		6.437	.000	.654	1.529

Kepemimpinan							
Disiplin Kerja	.450	.060	.448	7.501	.000	.654	1.529

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 7 Hasil SPSS Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8 Hasil SPSS Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.099	.927		3.342	.001
	Gaya Kepemimpinan	.451	.070	.384	6.437	.000
	Disiplin Kerja	.450	.060	.448	7.501	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------






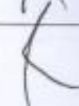
1	Regression	284.714	2	142.357	118.159	.000 ^b
	Residual	232.526	193	1.205		
	Total	517.240	195			

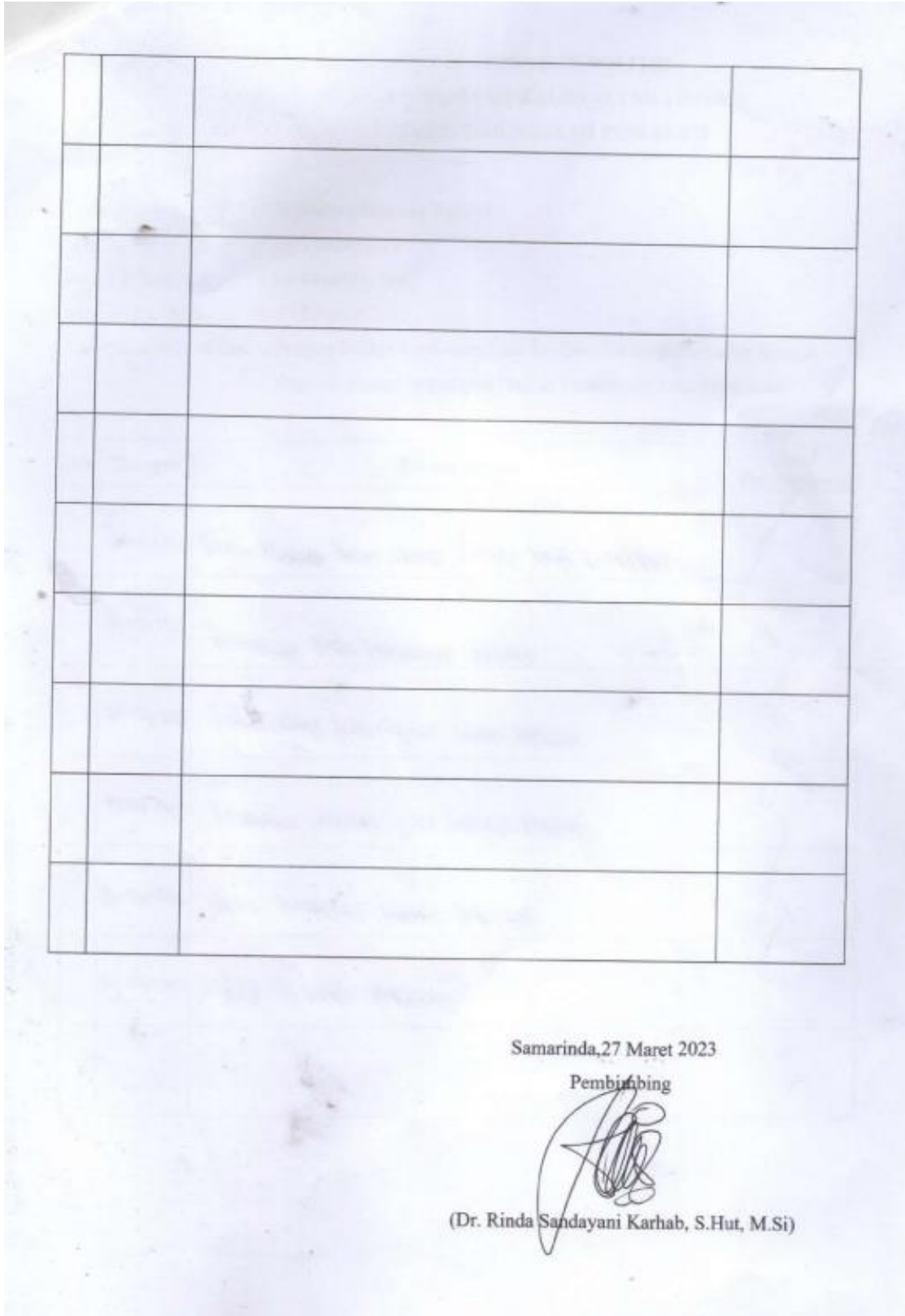
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

KARTU KENDALI BIMBINGAN

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN NASKAH PUBLIKASI

Nama Mahasiswa : Frysiliya Nabela Safitri
NIM : 1911102431317
Program Studi : S1 Manajemen
Bimbingan Mulai : 17 Februari 2023
Judul Naskah Publikasi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Samarinda

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
	25-03-2023	Revisi Abstrak harus sesuai dengan hasil penelitian	
	29-03-2023	Perbaikan pada pengubangan referensi	
	03-04-2023	Penambahan pembahasan sesuai hipotesis	
	14-06-2023	Perbaikan kalimat yang terkena plagiasi	
	16-06-2023	Revisi halaman naskah publikasi	
	21-06-2023	ACC Naskah publikasi	



Lampiran 9 Bukti Plagiasi

Turnitin 31

by Salaama Salaama

Submission date: 24-Jul-2023 10:33AM (UTC-0500)

Submission ID: 2136134057

File name: FrysiliyaNS_Turnitin_7.pdf (931.16K)

Word count: 1960

Character count: 12467

Turnitin 31

ORIGINALITY REPORT

26% SIMILARITY INDEX	26% INTERNET SOURCES	19% PUBLICATIONS	9% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	3%
2	123dok.com Internet Source	3%
3	Sri Dewi Palamani, Yuliana Bakari, Yuriko Boekoesoe. "Pengaruh Persepsi Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pertanian Secara Online Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Gorontalo", Sigmagri, 2022 Publication	1%
4	dspace.umkt.ac.id Internet Source	1%
5	jim.unisma.ac.id Internet Source	1%
6	jurnal.unived.ac.id Internet Source	1%
7	Hakim ., Rahmat Alhakim. "Effect of motivation, leadership, and work discipline on employees' performance (Case study of PT.	1%

Lampiran 10 Surat Keterangan Publikasi



UMKT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832



SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Dr. Rinda Sandayani Karhab., S. Hut., M Si
NIDN	: 1102018303
Nama	: Frysiliya Nabela Safitri
NIM	: 1911102431317
Fakultas	: Ekonomi Bisnis dan Politik
Program Studi	: S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KOTA SAMARINDA" telah di submit pada JurnalDISRUPSI BISNIS pada tahun 2023

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB>

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Mahasiswa

Frysiliya Nabela Safitri
NIM. 1911102431317

Samarinda, Selasa, 01 Agustus 2023
Pembimbing

Dr. Rinda Sandayani Karhab., S. Hut., M Si
NIDN. 1102018303

Website <http://www.umkt.ac.id>, email: web@umkt.ac.id