

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA  
(STUDI KASUS PADA KANTOR DINAS PERTANAHAN  
KABUPATEN MALANG)**

**SKRIPSI**



Oleh

**SUPRIYANTO**

NIM : 19510177

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2023**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA  
(STUDI KASUS PADA KANTOR DINAS PERTANAHAN  
KABUPATEN MALANG)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

**SUPRIYANTO**

**NIM : 19510177**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2023**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJAPEGAWAI  
DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA  
(STUDI KASUS PADA KANTOR DINAS PERTANAHAN  
KABUPATEN MALANG)**

**SKRIPSI**

Oleh

**SUPRIYANTO**  
NIM : 19510177

Telah Disetujui Pada Tanggal 17 Maret 2023

Dosen Pembimbing,



Syahirul Alim, MM

NIP. 197712232009121002

## LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai  
Dimediasi Oleh Disiplin Kerja  
(Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten  
Malang)

### SKRIPSI

Oleh  
**SUPRIYANTO**  
NIM : 19510177

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 30 Maret 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Penguji Utama

**Ahmad Mu'is, M.Ag**

NIP. 19711110201608011043

2 Ketua Penguji

**Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM**

NIP. 197311172005011003

3 Sekretaris Penguji

**Syahirul Alim, MM**

NIP. 197712232009121002

Tanda  
Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Supriyanto  
NIM : 19510177  
Alamat : Jalan H. Hamdan Sampit RT./RW. 015/006 Kelurahan  
Mentawa Baru Hulu, Kecamatan Mentawa Baru  
Ketapang, Kalimantan Tengah

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan jurusan manajemen fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA (STUDI KASUS PADA KANTOR DINAS PERTANAHAN KABUPATEN MALANG)”**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 30 Maret 2023

Hormat saya



Supriyanto

NIM: 19510177

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Bismillahirrohmanirrohim*

*Kupersembahkan skripsi ini untuk orang tercinta dan tersayang  
atas kasihnya yang berlimpah*

*Teristimewa untuk Ayahanda Madhari, Almarhumah Ibunda Sahwani, Kakak  
dan Adik saya serta guru saya KH. Abdul Mun'im Syadzili tercinta,  
terkasih dan tersayang*

*Kupersembahkan skripsi ini kepada kalian atas kasih sayang serta bimbingan  
selama ini sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.  
Banyak sekali hal yang ingin saya ungkapkan, tetapi tidak dapat dituliskan satu  
persatu. Semoga hasil dan perjuangan saya selama ini mampu  
berbuah hasil yang manis.*

*Semoga Allah senantiasa melindungi dan menyayangi mereka  
Aamiin...*

**( Supriyanto )**

**MOTTO:**

**Segala aktivitas apapun yang kamu kerjakan, jangan pernah melupakan Allah, karena Allah akan selalu hadir untuk mempermudahmu dalam menyelesaikannya.**

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ نَسُوا اللَّهَ فَأَنْسَاهُمْ أَنْفُسَهُمْ ۗ أُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ

**“Dan janganlah kamu seperti orang-orang yang lupa kepada Allah, sehingga Allah menjadikan mereka lupa akan diri sendiri, mereka itulah orang-orang fasik”  
(Q.S Al-Hasyr : 19)**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan berkah dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang)” tepat pada waktunya. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan seluruh umat manusia.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Ucapan terimakasih penulis haturkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M Zainuddin ,MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Bapak Syahirul Alim, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran, bimbingan, serta masukan hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Bapak Abdul Kodir, S.Sos., M.M selaku Kepala Dinas Pertanahan Kabupaten Malang dan seluruh jajarannya yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.
7. Bapak Dicky Avianto, S.H., M.M selaku sekretaris Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.
8. Orang tua saya bapak Madhuri dan Almarhumah Ibu Sahwani serta Kakak Susiyanti, Adik saya Rizqi Ramdhan yang selalu mendukung dan mendoakan saya hingga saya berada dititik ini.

9. Pihak pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang dengan tulus mendoakan dan menyemangati penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih teramat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi tercapainya kesempurnaan pada penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini mampu bermanfaat bagi semua pihak.

Malang, 17 Maret 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO: .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
BAB II.....	6
KAJIAN PUSTAKA.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu .....	6
2.2. Kajian Teoritis .....	18
2.2.1 Kepemimpinan .....	18
2.2.2 Disiplin Kerja.....	31
2.2.3 Kinerja.....	35
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	41
2.4 Kerangka Konseptual.....	42
2.5 Hipotesis Penelitian .....	42

BAB III .....	43
METODE PENELITIAN.....	43
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	43
3.2 Lokasi Penelitian.....	43
3.3 Populasi dan Sampel .....	43
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	46
3.7 Alat Analisis.....	47
BAB IV .....	50
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Hasil Penelitian .....	50
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
4.4 Analisis Data.....	56
4.5 Pembahasan Hasil Hipotesis .....	62
BAB V .....	67
KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Saran .....	67
DAFTAR PUSTAKA .....	69

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	12
Tabel 3.6 Definisi Operasional Variabel .....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	52
Tabel 4.2 Bobot Nilai Per-Pertanyaan.....	53
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....	53
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Z).....	53
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	54
Tabel 4.6 Cross Loading .....	55
Tabel 4.7 <i>Outer Loading</i> .....	56
Tabel 4.8 <i>Average Variant Extarcted (AVE)</i> .....	57
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach' Alpha</i> .....	58
Tabel 4.10 <i>Tabel R.Square</i> .....	58
Tabel 4.11 Koefisien Jalur .....	60
Tabel 4.12 Efek Tidak Langsung Spesifik.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Gambar Kerangka Jalur Tujuan ( <i>Path- Goal Theory</i> ) .....	27
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual .....	42
Gambar 4.1 Logo Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.....	49
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.....	50
Gambar 4.3 <i>Outer Model</i> .....	55
Gambar 4.4 <i>Bootsrapping</i> .....	59

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Jurnal Bimbingan Tugas Akhir
- Lampiran 3. Surat Bebas Plagiarisme
- Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 5. Dokumentasi
- Lampiran 6. Biodata Peneliti

## ABSTRAK

Supriyanto. 2023, Skripsi. Judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang)"  
Pembimbing : Syahirul Alim, MM  
Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja

---

Dalam menghadapi persaingan global, sebuah lembaga usaha dituntut untuk mengoptimalkan kinerja dalam berbagai aspek yang dapat dilihat dari naik turunnya kinerja pada setiap pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik tidak lepas dari peran seorang pemimpin dalam mengarahkan dan menggerakkan sebuah lembaga guna mencapai tujuan. Selain faktor kepemimpinan disiplin kerja pegawai juga menduduki bagian penting pada sebuah organisasi. Oleh karena itu diperlukan penyelarasan antara pemimpin dan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh langsung maupun tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS 4.0. *Instrument* pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Kuesioner yang diukur dengan skala likert dan jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 50 responden, yaitu seluruh pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Hal ini dapat dilihat pada nilai P-Value sebesar  $0.992 > 0.05$ . Hasil dari penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Hal ini dapat dilihat pada nilai P-value sebesar  $0.006 < 0.05$ . dan Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dapat dilihat pada nilai P-value sebesar  $0.026 < 0.05$ .

## ABSTRACT

Supriyanto . 2023, Thesis . Title : " The Influence of Leadership Style To Performance Employee mediated By Discipline Work (Study Case At Dinas Pertanahan Kabupaten Malang Office)"

Supervisor : Syahirul Alim , M.M

Keywords : Leadership Style, Performance Employees and Discipline Work

---

In the face global competition, a institution business demanded For optimizing performance in various possible aspects seen from go on down performance on every employee. For reach good performance no free from role a leader in direct and move a institution To use reach purpose. Besides factor leadership discipline Work employee also occupy part important on a organization. Therefore, harmony is needed between leaders and employees. Study this aim for know how influence direct nor no direct style leadership to performance employee through discipline work as variable mediation at Dinas Pertanahan Kabupaten Malang Office.

In study This use study quantitative . Data analysis used on study this use approach explanatory research. Study this use SmartPLS 4.0 software . Data collection instrument through observation, interview and questionnaire. Measured questionnaire with scale likert and amount respondent on study This as many as 50 respondents are employee Dinas Pertanahan Kabupatem Malang Office.

Results study this showing that style leadership no influential to performance employee at Dinas Pertanahan Kabupatem Malang Office. this can seen on the P - Value is  $0.992 > 0.05$ . Results from study also showing that discipline Work influential positive and significant to performance employee at Dinas Pertanahan Kabupatem Malang Office. this can seen on the P-value is  $0.006 < 0.05$ . And Results study this also showing that style leadership to performance employee influential no direct through discipline work as variable mediation. This can seen on the P-value is equal to  $0.026 < 0.05$ .

## مستخلص البحث

سوبريانتيو . ٢٠٢٣ ، أطروحة . العنوان : " تأثير أسلوب القيادة ل أداء موظف بواسطة بواسطة تأديب عمل (دراسة قضية في مكتب الخدمة أرض ريجنسي مالانج ) "

المستشار : شهيرول عليم ، م,م

الكلمات المفتاحية : أسلوب القيادة ، الأداء الموظفين و تأديب عمل

في مواجهة المنافسة العالمية، تطلب مؤسسة الأعمال على تحسين الأداء في مختلف الجوانب التي يمكن رؤيتها من الصعود والهبوط في أداء كل الموظف. لتحقيق أداء جيد لا معدوم دور القائد في توجيه المؤسسة وتحريكها لتحقيق الأهداف. بالإضافة إلى عامل قيادة نظام عمل الموظف جزءا مهما في المنظمة أيضا. لذلك، هناك مناص إلى الموازنة بين القادة والموظفين. يهدف هذا البحث إلى تحديد كيفية التأثير المباشر وغير المباشر لأسلوب القيادة على أداء الموظف من خلال انضباط العمل كمتغير وسيط في مكتب أراضي مقاطعة مالانج.

استخدم البحث الكمي في هذا البحث. استخدم تحليل البيانات منهج بحث توضيحي في هذا البحث. يستخدم هذا البحث برنامج SmartPLS 4.0. أدوات جمع البيانات من الملاحظة والمقابلات والاستبيانات. تم قياس الاستبيان باستخدام مقياس ليكرت وكان عدد المستجيبين في هذا البحث 50 مستجيبا، أي جميع الموظف في مكتب أراضي مقاطعة مالانج.

نتائج من هذا البحث أن أسلوب القيادة ليس له تأثير على أداء الموظف في مكتب أراضي مقاطعة مالانج. يستطيع هذا الحال في القيمة  $P\text{-Value} < 0,992 < 0,05$ . تظهر نتائج من هذا البحث أيضا أن انضباط العمل له تأثير إيجابي وهام على أداء الموظفين في مكتب أراضي مقاطعة مالانج. يستطيع هذا الحال في القيمة  $P\text{-value} > 0,006 > 0,05$ . وتظهر نتائج من هذا البحث أيضا أن أسلوب القيادة له تأثير غير مباشر على أداء الموظف من خلال انضباط العمل كمتغير وسيط. يستطيع هذا الحال في القيمة التي تبلغ  $P\text{-value} < 0,026 < 0,05$ .

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi kompetisi global dewasa ini, Badan usaha didesak guna mengoptimalkan kinerja pada segala macam aspek. Hal ini bisa di amati pada tidak konsistennya kinerja pada setiap pegawai dan kinerja tidak terlepas pada peran gaya kepemimpinan yang menjadi fungsi penting dalam mengarahkan dan menggerakkan sebuah organisasi untuk menggapai tujuan. Dengan kata lain, kepemimpinan menjadi peranan utama dalam organisasi. Berhasil atau tidaknya pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, tidak hanya ditentukan oleh keahlian teknis, tetapi ditentukan oleh keterampilan dalam menggerakkan bawahannya selama bekerja (Siagin, 1982: 36). Dapat dikatakan seorang pemimpin perlu mengawasi disiplin kerja pegawainya mengingat disiplin kerja akan berpengaruh terhadap proses pencapaian target organisasi.

Menurut Sutrisno (2016) kepemimpinan merupakan sebuah aktivitas seseorang dalam memobilisasi orang lain dengan mengarahkan, menuntun, mempengaruhi dan memimpin individu atau kelompok untuk menjalankan sesuatu supaya hal yang diinginkan tercapai. Kepemimpinan memiliki peran sebagai kecakapan yang memotivasi, mengkoordinasikan, dan mendorong perusahaan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam manajerial kepemimpinan adalah bagian yang penting, sebab kepemimpinan sistem manajemen dapat berjalan dengan lancar sehingga bawahan tentu bersemangat untuk menjalankan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2016).

Menurut Setiawan & Pratama (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kepandaian untuk mengajak individu atau kelompok, kemahiran membimbing atau mengarahkan perilaku bawahan atau kelompok, mempunyai pengetahuan atau kemampuan unik dalam disiplin yang disenangi melalui sarana organisasi untuk meraih tujuan organisasi atau perusahaan.

Soekarso (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah tingkah laku seorang atasan dalam menjalankan kewajiban atau tugas manajerial.

Selanjutnya menurut Thoha (2007) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah upaya yang dibuat seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai kehendak yang diinginkan untuk tercapainya sebuah tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan sikap seseorang pada saat orang tersebut berupaya mempengaruhi sikap individu atau bawahan (Miftah, 2010). Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan merupakan pengalaman perilaku pemimpin yang melibatkan kemampuannya dalam mempengaruhi pegawainya guna menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Seseorang yang menjalankan tanggung jawab yang diembannya dengan tepat waktu maka orang tersebut telah menjalankan disiplin kerja.

Menurut Wahid (2016), Disiplin kerja merupakan kemauan dan kesadaran individu dalam menaati seluruh tata tertib perusahaan dan aturan sosial yang berlaku. Melalui disiplin kerja, pegawai akan merasa memiliki tanggung jawab lebih atas tugasnya sehingga bisa memperoleh kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja yang baik menggambarkan rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas yang diamanahkan. Karena dengan semakin berkembangnya teknologi yang digunakan oleh perusahaan menyebabkan semakin banyak pekerjaan yang diemban oleh pekerja, sehingga sangat penting diadakannya pendisiplinan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan. Selanjutnya Saputra (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan dan lingkungan tidak terkait dengan biaya dari apa yang akan dikerjakan, dengan kata lain setiap aturan ditujukan untuk sekarang tidak lagi memikirkan apakah aturan yang dipatuhi bermanfaat atau tidak tetapi mampu membuat orang bersemangat untuk bekerja.

Kedisiplinan merupakan fungsi suportif manajemen sumber daya manusia yang penting semakin tinggi disiplin pegawai maka akan semakin bagus kinerja yang diwujudkan. Tanpa disiplin pegawai yang tinggi, maka akan berat bagi organisasi untuk menggapai hasil maksimal (Hasibuan, 2002).

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) mengatakan disiplin merupakan bentuk kemauan dan keikhlasan seseorang dalam mematuhi semua

hukum atau aturan serta hukum sosial yang berlangsung disekitarnya. Keiht Davis dalam Mangkunegara (2009) mengungkapka disiplin kerja didefinisikan semacam penerapan manajemen guna memperkuat prinsi-prinsip organisasi.

Berdasarkan penelitian Soulthan (2020); Wokas *et al.*, (2022); Zupri *et al.*, (2022); dan Astutiningtyas *et al.*, (2022); Menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan dalam penelitian Nugroho (2018); Rompas *et al.*, (2018); Rosalina & Wati (2020); Manalu (2020); Nisawati & Sepdiana (2021); dan Yanti *et al.*, (2022) mengatakan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai Disiplin kerja juga dilakukan Heriyanto *et al.*, (2018); Suwanto (2019); Arisanti *et al.*, (2019); Parashakti & Ekhsan (2020); Sasue *et al.*, (2021); Maryani *et al.*, (2021); Sunarsi *et al.*, (2021); serta Nasution & Priangkatara (2022) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu terdapat ketidakkonsistensian hasil dan berdasarkan hipotesa sementara peneliti dari hasil observasi di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang yaitu disiplin kerja tidak begitu mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan setiap pegawai kurang memiliki kesadaran yang kuat terhadap disiplin kerja yang diberikan pemimpin.

Penelitian ini mengambil objek pada Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Dinas Pertanahan mempunyai tugas dan fungsi dalam menyimpulkan kebijakan pimpinan untuk menjalankan tugas pertanahan yang dituangkan kedalam restra Dinas Pertanahan yang mengacu atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Malang. Gaya kepemimpinan yang berbeda seringkali memunculkan kecemburuan antara pegawai. Selain itu, Dari hasil observasi atau pengamatan yang dilakukan oleh peneliti disiplin kerja pegawai dinilai kurang menyeluruh dikarenakan kurangnya kesadaran dari para pegawai. Hal tersebut terbukti dari masih adanya pegawai yang seringkali datang terlambat ke tempat kerja. Selain itu, berdasarkan dari keterangan salah satu pegawai pada kantor Dinas Pertanahan Kabupaten

Malang diperoleh bahwa masih adanya pegawai yang mengalami penurunan disiplin kerja seperti tidak tepat waktu pergi ke kantor dan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sehingga judul yang diangkat pada penelitian ini yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan peneliti diatas, maka peneliti merumuskan masalah yang akandibahas sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah ada pengaruh secara langsung disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang?

## **1.3 Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah maka, disusun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
2. Untuk megetahui dan menguji pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh secara tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja Pegawai Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

1. Peneliti, sebagai salah satu persyaratan memenuhi sarjana ekonomi S1
2. Bagi Instansi, sebagai informasi dan evaluasi kinerja pegawai atau pimpinan

3. Bagi akademik, sebagai sarana dalam menambah wawasan dan sebagai referensi khususnya berkaitan dengan kepemimpinan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan Saraswati & Azzhuri (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Penelitian ini Terdapat 79 karyawan perusahaan yang dijadikan sampel dengan metode analisis kuantitatif diolah dengan SPSS. Hasil penelitian tersebut yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak langsung melalui disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan Nugroho (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Anugrah. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebanyak 40 sampel menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Diperoleh hasil Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Heriyanto *et al.*, (2018) dalam penelitiannya “*The Effect Of Competence And Discipline On Work Motivation And Impact On Employee Performance Of Pratama Tax Office In Malang Utara*”. Sampel sebanyak 92 responden dengan menggunakan analisis path. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Rompas *et al.*, (2018) yang berjudul “*The Influence Of Leadership Style, Supervision, And Work Discipline On The Performance Of Employees At The Department Of Transportation Of Southeast Minahasa Regency*”. Dengan sampel sebanyak 50 responden pegawai menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda. Hasil menyatakan secara parsial gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Bukit *et al.*, (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan

Rakyat Provinsi Jambi. Menggunakan Path Analisis dengan sampel 75 orang. Dan hasil menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan melalui motivasi dan disiplin kerja.

Suwanto (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Sampel yang diambil sebanyak 57 karyawan dengan menggunakan regresi linear. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Arisanti *et al.*, (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Dengan mengambil sampel 32 karyawan dan menggunakan metode analisis regresi. menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Efendi (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi PP Al-Munawwir Yogyakarta. Jumlah responden sebesar 100 karyawan dengan metode regresi sederhana Diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Batubara (2020) dengan judul Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Dengan menggunakan sampel jenuh dengan populasi sebanyak 36 orang menggunakan metode uji statistik regresi linear berganda. Hasil menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rosalina & Wati (2020) Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Divisi EPC. Jumlah responden sebesar 52 karyawan menggunakan analisis data Structural Equation Modeling (SEM). Diperoleh hasil bahwa secara langsung gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Manalu (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan sampel sebanyak 52 responden menggunakan metode ilmiah (*scientific*) disertai

penyebaran angket. Diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam Parashakti & Ekhsan (2020) yang berjudul *The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia*. Dengan menggunakan sampel 92 responden dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Diperoleh hasil bahwa secara parsial dan secara simultan variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian Mardiani & Sepdiana (2021) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asno Horie Indonesia. Dari penelitian tersebut 77 orang sebagai populasi dengan metode kepustakaan, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Diperoleh hasil gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maharani *et al.*, (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Dengan 110 responden menggunakan SPSS. Hasil penelitian menyatakan secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian Sasue *et al.*, (2021) dengan judul *The Effects Of Leadership Style And Discipline Works On Servants Performance In The Education Authority Of North Minahasa District*. Menggunakan sampel sebanyak 38 responden menggunakan metode regresi linear berganda dengan program komputer SPSS. Menemukan hasil bahwa secara simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maryani *et al.*, (2021) dengan judul *The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*. Total sampel 283 responden menggunakan teknik analisis statistik deskriptif serta teknik analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi *et al.*, (2021) “*Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office*”. Dengan jumlah responden 57 orang menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Andriyani *et al.*, (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karoseri Meizam Body Repair. Dengan jumlah responden sebanyak 45 karyawan memakai metode non probability sampling dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Diperoleh hasil bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tanjung *et al.*, (2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. Dengan sampel sebanyak 75 orang menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Diperoleh hasil gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wokas *et al.*, (2022) yang berjudul *The Influence Of Leadership Style, Work Engagement And Work Environment On The Performance Of PT. PLN Kawangkoan*. Jumlah sampel sebanyak 52 orang responden dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil diperoleh gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Zupri *et al.*, (2022) yang berjudul Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan dan Komitmen yang Dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan pada RSUD Bangkinang. Dengan sampel sebanyak 120 orang menggunakan analisis SEM, dengan pengolahan data melalui program AMOS. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Astutiningtyas *et al.*, (2022) yang berjudul Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada UPT Kementerian Kesehatan DIY. Dengan jumlah sampel 110 kuesioner menggunakan SPSS dan Smart PLS. Hasil penelitian

menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Yanti *et al.*, (2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia. Sampel sebanyak 35 karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Diperoleh hasil gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tambusay & Bahri (2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di RS. Martha Friska Brayon Medan. sampel yang diambil sebanyak 61 orang menggunakan SPSS software versi 24. Diperoleh hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nasution & Priangkatara (2022) yang berjudul *Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance*. Dengan mengambil sampel 50 karyawan dan menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Winda Sari Saraswati dan Misbahuddin Azzuhri. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang	X: Gaya kepemimpinan Y: Kinerja karyawan Z: Disiplin kerja	SPSS	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak langsung melalui disiplin kerja
2.	Arief Teguh	X1: Gaya	Analisis	Gaya Kepemimpinan

	Nugroho. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan X2: Motivasi X3: Loyalitas Kerja Y: Kinerja Karyawan	deskriptif dan verifikatif.	tidak berpengaruh terhadap Kinerja; artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan
3.	Tri Heriyanto, Jamal Abdul Naser, dan Kohar Adi Setia. 2018. <i>The Effect Of Competence And Discipline On Work Motivation And Impact On Employee Performance Of Pratama Tax Office In Malang Utara.</i>	X1: <i>Competence</i> , X2: <i>Discipline</i> , Z: <i>Performance</i> Y: <i>Motivation</i> .	Analisis path	Disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Disiplin secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja
4.	Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal, dan Lucky Dotulong. 2018. <i>The Influence Of Leadership Style, Supervision, And Work Discipline On The Performance Of Employees At The Department Of Transportation Of Southeast Minahasa</i>	X1: gaya kepemimpinan, X2: pengawasan, X3: disiplin kerja, Y: kinerja pegawai.	Analisis regresi berganda	Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

	<i>Regency</i>			
5.	Pantun Bukit, Fakhrol Rozi Yamali, dan Rizki Ananda. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.	X: Gaya kepemimpinan Y1: Motivasi Y2: Disiplin kerja Z: Kinerja	Path Analisis	Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan melalui motivasi dan disiplin kerja
6.	Suwanto. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.	X1: Disiplin, X2: Motivasi, Y: Kinerja	Metode analisis regresi linear	Hasil dari penelitian ini yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan
7.	Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang	X1: Motivasi, X2: Disiplin, Y: Kinerja karyawan	Metode Analisis Regresi	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

	Nganjuk			
8.	Riyanto Efendi. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.	X1: Gaya Kepemimpinan Y: kinerja karyawan	Regresi Sederhana	Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Soulthan S. Batubara. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero)	X1: Gaya Kepemimpinan Y: kinerja karyawan	Regresi linear berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Maudy Rosalina dan Lela Nurlaela Wati. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Gaya Kepemimpinan, X2: Disiplin Kerja, Y: Kinerja Karyawan	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
11.	Ferry Muliadi Manalu (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	X1 : Gaya Kepemimpinan, X2: Motivasi Kerja, X3: Kompensasi X4: Stres Kerja Y: Kinerja Karyawan	Ilmiah (scientific)	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Ryani Dhyan	X1:	Uji regresi	Secara parsial dan

	Parashakti dan Muhammad Ekhsan. 2020. <i>The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia</i>	<i>Discipline</i> , X2: <i>Motivation</i> , Y: <i>Performance</i>	linier berganda.	secara simultan variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
13.	Inna Nisawati Mardiani, Yon Darwis Sepdiana (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asno Horie Indonesia.	X1: Gaya Kepemimpinan X2 : Budaya Organisasi Y: kinerja karyawan	Kepustakaan, Kuesioner, Observasi dan Dokumentasi	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	Andezsa Puan Maharani, Sumarnim, dan Rohman Willian. 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi	X1: Gaya kepemimpinan, X2: disiplin kerja, Y: kinerja pegawai	SPSS	Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
15.	Aurelie A.W. Sasue, Olivia S. Nelwan,dan Regina T. Saerang. 2021. <i>The Effects Of Leadership</i>	X1: Gaya kepemimpinan, X2: disiplin kerja, Y: kinerja pegawai	SPSS	Secara simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

	Style And Discipline Works On Servants Performance In The Education Authority Of North Minahasa District			
16.	Yani Maryani, Mohammad Entang, dan Martinus Tukiran. 2021. <i>The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City.</i>	X1: <i>Employee performance</i> , X2: <i>work discipline</i> , Y: <i>work motivation</i>	Teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial.	Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan
17.	Denok Sunarsi, Irfan Rizka Akbar, Jasmani, Achmad Rozi, Ahmad Khoiri, dan Rudi Salam. 2021. Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office.	X1: <i>Motivation</i> , X2: <i>Discipline</i> , Y: <i>Employee Performance</i>	Metode analisis regresi	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
18.	Nina Andriyani et al., (2021), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karoseri	X1: Disiplin Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Non probability sampling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

	Meizam Body Repair.			
19.	Asridah Warni Tanjung, Ading Sunarto, dan Nindie Ellesia. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera.	X1: Gaya Kepemimpinan, X2: Kedisiplinan, Y: Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
20.	Natalia G. C. Wokas, Lucky O.H Dotulong, dan Regina Saerang.2022. <i>The Influence Of Leadership Style, Work Engagement And Work Environment On The Performance Of PT. Pln Kawangkoan</i>	X1: gaya kepemimpinan, X2: keterlibatan kerja, X3: lingkungan kerja, Y: kinerja karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
21.	Zupri, Suarni Norawati, Muhammad Yusril, dan Zulher. 2022. Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan dan Komitmen yang Dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan	X1: Gaya Kepemimpinan; Y: Kinerja Karyawan ; Z1: Kepuasan Kerja, X2: Komitmen Organisasi .	Analisis SEM	Gaya kepemimpinan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja

22.	Titi Astutiningtyas, Kusuma Chandra Kirana, dan Gendro Wiyono. 2022. Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja: Studi Pada UPT Kementerian Kesehatan DIY	X1: Gaya kepemimpinan, X2: Lingkungan kerja non fisik, Y1: Kepuasan kerja, Y2: Kinerja pegawai.	SPSS dan Smart PLS	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai
23.	Rida Yanti, Khusnul Fikri, dan Fitri Ayu Nofirda. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia)	X1: Gaya Kepemimpinan, X2: Kompetensi, Y: Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)
24.	Basmaida Waty Tambusay dan Syaiful Bahri. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di	X1: Gaya kepemimpinan , X2: Disiplin Kerja, X3: Pelatihan Y: Kinerja Karyawan	software SPSS versi 24	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit

	RS. Martha Friska Brayan Medan			
25.	Muhammad Irfan Nasution dan Nirwana Priangkatara (2022), <i>Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance.</i>	X1: <i>Work Discipline</i> , X2: <i>Work Motivation</i> , Y: <i>Employee Performance</i>	Structural Equation Model (SEM) based on Partial Least Square (PLS).	Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## 2.2. Kajian Teoritis

### 2.2.1 Kepemimpinan

#### 2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002) dalam Abu (2014 :203) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemahiran individu dalam mempengaruhi individu lainnya. Kemahiran mempengaruhi dilakukan dengan berbagai macam cara sehingga seorang individu ingin mengikuti kemauan pimpinan meskipun secara pribadi individu tersebut tidak menyukainya. Definisi kepemimpinan juga dikemukakan Robins dan Judge (2016 : 127) yang mengatakan bahwa kepemimpinan ialah proses atau cara seseorang mempengaruhi aktivitas individu maupun kelompok pada sebuah upaya dalam menggapai visi dan misi yang ditetapkan. Menurut Kartono (2008 : 34) menyatakan, bahwa kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Khair (2019:9) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan satu keahlian mempengaruhi individu, kelompok mengarahkan perilaku orang lain demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemahiran seseorang dalam mengamati dan mempengaruhi bawahannya sehingga mereka bersedia berbuat, bertindak dan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga dapat mempersembahkan kinerja yang maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Terry dalam Thoha (2003:5) berpendapat bahwa kepemimpinan ialah serangkaian aktivitas guna mempengaruhi orang lain berkenan bekerjasama guna menggapai tujuan bersama. Dalam arti luas kepemimpinan didefinisikan sebagai sebuah usaha yang terorganisir dalam memanfaatkan, mengorganisasikan dan mengatur sumber daya manusia, finansial, dan materiil untuk memperoleh tujuan yang diinginkan.

Widodo (2012) mendefinisikan kepemimpinan merupakan sebuah usaha mempengaruhi seseorang atau kelompok dengan desakan dalam memberikan dorongan untuk menggapai tujuan. Kemampuan mempengaruhi sangat kuat kaitannya dengan pemuasan keinginan para bawahan dengan beberapa faktor penting yakni proses komunikasi, pengoperasian dan perolehan suatu sasaran. Kepemimpinan bergantung dari kuatnya dalam memberikan pengaruh dengan kesungguhan/keseriusan ikatan antara pemimpin dengan bawahan atau pengikutnya. Dalam mempengaruhi perilaku individu atau bawahan diperlukan gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang (Miftah, 2010). Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki rencana dan bertindak bersama dengan anggota kelompok lainnya sesuai dengan rencana atau gaya tersebut.

Kepemimpinan memiliki kekuatan dinamis yang mendorong, menginspirasi, dan mengkoordinasikan organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah praktik memotivasi orang lain melalui contoh, arahan, dan persuasi untuk mencapai tujuan (Sutrisno, 2016).

Dari beberapa sudut pandang tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengacu pada bagaimana mereka mempengaruhi, membimbing, menginspirasi, dan mempertahankan kendali bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Di zaman sekarang ini, Pemimpin dipaksa untuk menghadapi tantangan yang cukup berat. Pemimpin harus mampu menghadapi bagaimana cara ia bisa mengarahkan bawahannya agar mau mencurahkan keahlian terbaiknya pada sebuah kelompok maupun organisasi. Ketidak harmonisan

suatu hubungan terjadi apabila seorang pemimpin yang memanfaatkan kekuasaan secara penuh tanpa melihat kondisi bawahannya (Anoraga, 1992).

Dari penjelasan diatas terdapat beberapa hal yang berkaitan dengan kepemimpinan, yaitu :

- a. Kepemimpinan merupakan perilaku yang menempel pada diri individu atau pemimpin dalam mempengaruhi bawahan supaya bersedia melaksanakan tugas dan tanggung jawab demi tercapainya visi dan misi perusahaan/organisasi.
- b. Seorang pemimpin diharuskan mempunyai pembaharuan ketika memimpin.
- c. Keterlibatan seorang pemimpin merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam memimpin.
- d. Kemahiran mengubah “egosentrisme” bawahan menjadi “organisasi sentrisme”.

Dalam aspek manajemen, seorang pemimpin perlu menargetkan visi dan misi yang ingin diraih sebuah organisasi, pada situasi ini seorang pemimpin perlu mengatur strategi dan taktik yang akurat. Dengan strategi dan taktik yang akurat keputusan organisasi dalam mencapai visi dan misi akan berjalan efektif dan efisien.

Tidak hanya itu seorang pemimpin juga diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan dengan tepat dan akurat. karena, jika pemimpin tidak tepat dalam menetapkan keputusan maka akan berdampak fatal bagi organisasi mengingat adanya kompetitor, serta adanya beraneka macam konsekuensi seperti waktu, dan dan efektivitas.

Keefektifan pemimpin terkadang diperoleh dari keberhasilan seseorang dalam menentukan perilaku kekuasaannya secara tepat selaras dengan keadaannya. Ruky (2006) dalam Abu (2014:205) menyatakan bahwa seorang pemimpin yang berhasil umumnya mempunyai karakter seperti :

1. Bersemangat,
2. Ketelitian,

3. Berilmu,
4. Berbudi,
5. Memiliki kepribadian yang baik,
6. Memiliki rasa percaya diri yang tinggi,
7. Kreatif dan Inovatif,
8. Objektif dan Adil.

### **2.2.1.2 Teori Kepemimpinan**

Tingkah laku pemimpin menciptakan kesinambungan dari sifat otokratik hingga demokratik yang dipengaruhi oleh kesungguhan pendayagunaan kekuasaan oleh pemimpin dan pemanfaatan kebebasan atas para pengikutnya. Gabungan dari berbagai macam faktor ini memastikan sampai mana seorang pemimpin mengimplementasikan karakter kepemimpinannya.

#### **a. Teori sifat**

Teori ini berkembang pada saat banyak orang berpikir bahwa pemimpin dilahirkan, bukan dibentuk. Pandangan ini sebanding dengan teori Great Man, dengan perbedaan bahwa setiap orang pada dasarnya memiliki bakat. Teori Great Man memfokuskan bakat pada arti keturunan, yang berarti bahwa seorang pemimpin mewarisi kromosom (pembawa sifat) dari orang tuanya selaku pemimpin.

Menurut Robbins (2016:252) mengungkapkan bahwa teori sifat adalah pemimpin yang mempunyai watak tertentu yang menunjukkan kesopanan dan membangun perilaku struktur yang lebih efektif.

Sebagian pemimpin bisa saja memiliki tingkah laku yang baik atau menunjukkan perilaku yang tepat tetapi belum berhasil. Sama pentingnya sifat dengan perilaku yang pada mengidentifikasi pemimpinnya berhasil atau tidak berhasil.

Perilaku atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah mampu mengidentifikasi, seperti : Inisiatif, Energi atau Rangsangan, Inteligensi, Kedewasaan Emosional, Skill Komunikatif, Percaya diri,

Persuasif, Perseptif, Partisipasi Sosial, dan Kreativitas (Winardi, 2000:66).

Sedangkan Davis (1972) dalam Thoha (2007:287) menyatakan bahwa keberhasilan kepemimpinan pada sebuah organisasi tidak lepas dari empat sifat umum, yaitu: 1. Kedewasaan, 2. Kecerdasan, 3. Dorongan prestasi dan Motivasi diri, 4. Perilaku antar sesama manusia.

Namun, teori ini bersifat lemah disebabkan tidak memberi gambaran mengenai apa yang perlu dilakukan pemimpin agar efektif pada tugas atau aktivitasnya. Diperlukan pengawasan guna menganalisis tingkah laku pemimpin yang efektif dan tidak efektif. Teori pendekatan sifat ini tidak sepenuhnya dikatakan lemah dalam penjelasan Stogdill (1948) dalam Gibson *et al.*, (1985:338) yang memandang nilai menurut sifat dalam pernyataan : “Pandangan bahwa kepemimpinan secara keseluruhan bersifat situasional sehingga tidak ada karakteristik pribadi yang dapat memprediksi kepemimpinan, nampaknya terlalu menekankan hakekat situasi dan meremehkan sifat pribadi dalam kepemimpinan”. Jadi, setiap pemimpin dalam mengendalikan bawahan sejalan dengan kondisi dalam organisasinya dan tidak bergantung pada perilaku seorang pemimpin dalam dirinya.

#### b. Teori Perilaku

Pada tahun 1940-an , peneliti mulai berkelana dan menemukan bahwa kinerja kepemimpinan seseorang ditentukan oleh cara mereka bekerja. Para peneliti ini menyelidiki perilaku dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja dan kesenangan bawahan. Namun saat ini ditemukan teori perilaku yang terkenal dalam kepemimpinan.

##### 1. Penelitian Universitas Michigan

Pada tahun 1947 kantor riset Angkatan Laut membuat perjanjian kerja sama dengan Pusat Riset Survei Universitas Michigan untuk menjalankan penelitian di perusahaan asuransi Prudential. Likert mengadakan penelitian guna mendapatkan prinsip dan pola kepemimpinan yang efektif dan efisien dalam mengatur cara

individu atau kelompok untuk menggapai tuntutan prestasi dan kepuasan yang diharapkan. Likert (1961) dalam Gibson *et al.*, (1985:338), penelitian ini menerapkan dua dimensi kepemimpinan yang bernama “orientasi karyawan” dan “orientasi pekerjaan”.

Kriteria keefektifan kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini mencakup :

- a. Produktivitas per jam kerja atau ukuran lain yang serupa dalam keberhasilan organisasi
- b. Kepuasan kerja
- c. Tingkat pergantian karyawan, kehadiran kerja, dan keluhan
- d. Motivasi karyawan dan pimpinan
- e. Barang sisa yang terbuang

Melalui wawancara dengan pemimpin dan pengikutnya, peneliti mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu berorientasi pada pekerjaan (*job centered*) dan berorientasi pada karyawan (*employee centered*).

Pemimpin yang berorientasi pada pekerjaan mempraktekan penyeliaan secara ketat sehingga bawahan melaksanakan tugas yang diberikan dengan menggunakan prosedur yang telah ditentukan dengan jelas. Pemimpin jenis ini mengandalkan kekuasaan paksaan, imbalan, dan legitimasi untuk mempengaruhi perilaku dan prestasi bawahan. Serta perhatian terhadap pegawai menjadi hal yang penting dalam penelitian ini.

Pemimpin yang berorientasi pada pegawai yakin akan perlunya pendelegasian dalam pengambilan keputusan dan upaya dalam membantu pegawai memenuhi kebutuhannya dengan menciptakan lingkungan kerja. Pemimpin yang berorientasi pada pegawai ini menaruh perhatian pada kemajuan pribadi, pertumbuhan, dan prestasi pegawai.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan dalam Studi Kepemimpinan Universitas Michigan pemimpin yang berpusat pada pegawai hanya

mengawasi secara umum pekerjaan bawahannya serta ia berusaha agar orang lain merasakan otonom atau dukungannya, sedangkan pemimpin yang berpusat pada pekerjaan mengawasi secara langsung secara ketat pekerjaan bawahannya.

Namun di penelitian ini hanya terbatas oleh dua sifat tersebut sehingga terlalu menggeneralisasi sifat yang mungkin lebih dari itu.

## 2. Penelitian Ohio

Biro Penelitian dari Universitas Negeri Ohio pada tahun 1945, melakukan serangkaian penemuan pada aspek kepemimpinan. Suatu tim penelitian interdisipliner mulai dari ahli sosiologi, psikologi, dan ekonomi mengembangkan dan menerapkan kuesioner Deskripsi Perilaku Pemimpin (*the leader behavior Description Questioner LBDQ*), kuesioner ini digunakan untuk menganalisa kepemimpinan dalam berbagai tipe kelompok dan situasi (Stogdill dan Coons, 1957) yang dikutip dalam Thoha (2007:279).

Penelitian ini dilakukan atas beberapa komandan Angkatan Udara dan anggota – anggota pasukan pengebom (*bombers crew*), pejabat sipil di Angkatan Laut, pengawas – pengawas dalam pabrik, administrator perguruan tinggi, guru, kepala guru, pemilik sekolah, pemimpin berbagai gerakan mahasiswa, dan kelompok sipil lainnya.

Langkah awal penelitian LBDQ dikelola dalam suatu situasi yang beraneka ragam. Agar dapat mengamati perilaku pemimpin diartikan sebagai faktor yang dianalisis. Akhirnya, Tim peneliti merumuskan dalam hal memimpin pemimpin mempunyai deskripsi perilaku atas dua dimensi, yaitu: struktur pembuatan inisiatif (*initiating structure*), dan perhatian (*consideration*). Konsiderasi diartikan sebagai sejauh mana seorang pemimpin menunjukkan perhatiannya, bertindak dalam gaya yang ramah dan memberikan dukungan terhadap bawahannya (Diana, 2020:16).

Struktur pembuatan inisiatif ini menunjukkan kepada perilaku perilaku pemimpin dalam menentukan hubungan kerja antara

dirinya dengan bawahan, serta usahanya didalam menciptakan pola organisasi, saluran komunikasi, dan prosedur kerja yang jelas. Adapun perilaku perhatian (*consideration*) menggambarkan perilaku pemimpin yang menunjukkan kesetiakawanan, bersahabat, saling mempercayai, dan kehangatan di dalam hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan.

Di dalam menelaah perilaku pemimpin, tim dari Universitas Ohio ini menemukan kesimpulan bahwa perilaku struktur inisiatif dan perhatian tersebut berbeda dan terpisah satu sama, perilaku pemimpin bisa jadi kombinasi dari keduanya.

### 3. *Path-Goal Theory*

*Path-Goal Theory* atau model kepemimpinan jalur tujuan dikembangkan oleh Robert House, teori ini mengutip dari elemen – elemen dari riset Universitas Ohio mengenai struktur dan keramahan, serta ekspektansi dari teori motivasi, teori ini memprediksi keefektifan pemimpin mempengaruhi persepsi dari pengikutnya tentang tujuan pekerjaan (House and Mitchell, 1971).

Dalam teori ini seorang pemimpin menjadi efisien karena pengaruh positif yang mereka berikan kepada para bawahan dan pengikutnya.

Berikut ini adalah gambar dari *Path- Goal Theory* dari Robert J. House sesudah direvisi :



### **2.2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Kartono (2008:34) menyatakan bahwa seorang pemimpin dapat dilihat dari indikator-indikator, yaitu :

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan motivasi

Kemampuan motivasi ini menjadi daya pendorong yang mengakibatkan anggota suatu organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung maupun tidak langsung.

4. Kemampuan mengandalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta minta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas- tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menjadi salah satu faktor yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin. Yang diartikan sebagai kewajibab dalam

menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

#### 6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi seorang pemimpin, karena semakin baik kemampuan pemimpin dalam hal mengendalikan emosi semakin disegani pegawainya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat keefektifan dalam mengambil keputusan serta mempertanggung jawabkan apa yang diputuskan melihat pemimpin menjadi nahkoda suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

#### 2.2.1.4 Kepemimpinan Dalam Islam

Kepemimpinan dalam islam dikonotasikan dengan khalifah. Manusia pada hakikatnya adalah pemimpin dirinya sendiri dan tiap pemimpin pastinya diminta pertanggungjawabannya dari apa yang dipimpin. Kita memimpin diri kita sendiri untuk menjalankan berbagai kegiatan dalam keseharian dengan bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuat. Menurut Winardi (2000:45) seorang pemimpin baik pemimpin formal ataupun pemimpin yang nonformal akan melaksanakan kepemimpinannya sesuai dengan derajatnya, bobotnya, daerah jangkauanya dan sasaran yang dituju. Maka dari itu penjelasan pemimpin menurut winardi adalah setiap individu memimpin bawahanya harus sesuai dengan bobot derajat ras sesuai dengan sasaran yang dituju agar dalam proses pemimpin sesuai dengan hak dan kewenangan instansi atau perusahaan yang di naungi. Hal ini selaras dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah,2 :30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ  
الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya : *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan*

*memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"*(Kementrian Agama RI, 2012).

Ayat tersebut menunjukkan bahwa kekhalfahan terdiri atas wewenang yang dianugerahkan Allah SWT. Oleh sebab itu seorang khalifah harus melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk Allah yang memberinya tugas dan wewenang. Kebijakan yang tidak sesuai dengan kehendaknya adalah pelanggaran terhadap makna dan tugas kekhalfahan (Shihab, 2002 : 142).

Manusia diciptakan untuk menjadi khalifah yang dapat diartikan sebagai pemimpin , baik pemimpin bagi dirinya sendiri (*self leadership*) maupun orang lain yang bertugas untuk mencapai tujuan kebaikan yang hakiki, yaitu kebaikan dunia dan akhirat yang mengajak manusia lainnya untuk mencegah kemungkaran dan membuat kedzaliman dimuka bumi (Diana, 2020:50).

Dalam Islam, Pribadi Rasulullah SAW adalah seorang pemimpin yang menjadi tauladan dalam segala hal, baik dalam hal ibadah, sikap dan perilaku akhlaq atau moral yang sangat dikedepankan dalam kehidupan sehari-hari (Diana, 2020: 65). Keteladanan beliau dinyatakan dalam Al-Quran Surat Al-Ahzab: 21 yang berbunyi :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَدَكَرَ اللَّهُ كَثِيرًا

Artinya: *Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah* (Kementrian Agama RI, 2012).

Dari ayat diatas menunjukkan jika Rasulullah memiliki akhlak yang teramat mulia, sehingga kepemimpinan beliau sangatlah baik. Keteladanan dalam ayat tersebut adalah dalam kepribadian beliau terdapat hal-hal yang patut diteladani atau kepribadian beliau secara totalitas adalah teladan (Shihab, 2002, Vol.11 :242). Karena beliau dididik oleh Allah SWT melalui wahyu maupun rahmatnya (Q.S Ali- Imron :159). Kita selaku umat beliau seyogyanya menerapkan serta meneladani sikap beliau dalam keseharian, dengan harapan semoga kita memperoleh syafa'at beliau.

Seorang pemimpin harus memiliki sifat amanah terhadap tugas yang diemban, apabila tidak amanah maka akan terjadi penyalahgunaan jabatan

serta wewenang. Deskripsi tersebut menandakan kepemimpinan tidak hanya dilihat guna menguasai berbagai macam fasilitas dan memperkaya diri sendiri, tetapi diartikan sebagai tanggung jawab dan pengorbanan yang harus dijalankan semaksimal mungkin (Sakdiah, 2016). Sifat adil dan amanah harus dimiliki oleh seorang pemimpin. sebagaimana di tegaskan dalam (Q.S An-Nissa : 58)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat“ (Kementrian Agama RI, 2012).

Ayat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah amanah yang harus diemban dengan ikhlas, adil dan tanggung jawab. Seorang pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya (Nawawi, 1999 : 303-304). hal ini selaras dengan HR. Bukhari No. 6605 tentang tanggung jawab pemimpin :

حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ حَدَّثَنِي مَالِكٌ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْإِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَالِدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: *Telah menceritakan kepada kami [Ismail] Telah menceritakan kepadaku [Malik] dari [Abdullah bin Dinar] dari [Abdullah bin Umar] radliallahu 'anhuma, Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "ketahuilah Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya atas yang di pimpin, penguasa yang memimpin rakyat banyak dia*

*akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, setiap kepala keluarga adalah pemimpin anggota keluarganya dan dia dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, dan isteri pemimpin terhadap keluarga rumah suaminya dan juga anak-anaknya, dan dia akan dimintai pertanggungjawabannya terhadap mereka, dan budak seseorang juga pemimpin terhadap harta tuannya dan akan dimintai pertanggungjawaban terhadapnya, ketahuilah, setiap kalian adalah bertanggung jawab atas yang dipimpinnya."(HR. Bukhari : 6605)*

Makna hadist diatas ialah semua orang adalah pemimpin dan ia akan dimintai pertanggung jawaban di hadapan Allah SWT. Oleh karena itu seorang manajer dapat dikatakan berhasil dalam sebuah organisasi adalah manajer yang bisa mengarahkan dan memimpin. Sekalipun memiliki bawahan seorang pemimpin tetap mempunyai keharusan untuk menjalankan tanggung jawabnya semaksimal dan sebaik mungkin, tidak hanya harus baik tetapi juga harus benar dalam melaksanakan keinginan dan tujuan organisasi. (Diana, 2012:168)

## **2.2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Disiplin**

Menurut Singodimedjo (2002) dalam sutrisno (2009:86) bahwa disiplin kerja merupakan sikap kerelaan dan kesediaan seseorang guna menaati aturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik dapat mempermudah dan mempercepat tujuan perusahaan, begitupun sebaliknya menurunnya kedisiplinan akan menjadi penghambat pencapaian tujuan.

Sutrisno (2009:97) dan Rivai (2009) juga menambahkan bahwa disiplin kerja ialah media yang digunakan untuk berkomunikasi atau berhubungan dengan pegawai supaya pegawai rela mengubah suatu perilaku dan menjadi sebuah upaya guna menumbuhkan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi aturan dan norma-norma sosial yang diberlakukan.

Siagan (2001), mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghargai, menghormati, tunduk dan patuh terhadap segala tata tertib yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak menolak jika mendapatkan sanksi atau hukuman jika melanggar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan. Disiplin merupakan suatu langkah yang mengoreksi atau memberi hukuman kepada bawahan karena melanggar aturan dan kebijakan (Simamora, 2004).

Hasibuan (2007) mengatakan “kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, karena disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan”.

Davis (1985-366) dalam Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa “discipline is management action to enforce organization standards”. Yang artinya disiplin kerja adalah sebuah penerapan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

#### **2.2.2.2 Indikator Disiplin**

Menurut Lateiner dalam Indriyati (2017) indikator disiplin kerja terdiri atas:

1. Efisiensi Waktu.

Pegawai dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik jika pegawai datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta pegawai mampu bersikap tertib.

2. Pemanfaatan Sarana.

Pegawai yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan prgawai yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung Jawab yang Tinggi.

Pegawai yang menuntaskan tugas yang diberikan kepadanya dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

4. Kepatuhan terhadap Aturan Kantor.

Pegawai yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi..

### **2.2.2.3 Disiplin Dalam Islam**

Al-Hasyimi (2009) berpendapat bahwa berperilaku baik dan patuh terhadap ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin. Misalnya seperti menepati janji atau amanah, berkata jujur dan pemberani.

Komara (2009) disiplin menurut perspektif Islam terpecah menjadi 4 bagian yaitu:

1) Disiplin dalam beribadah

Beribadah dalam agama Islam berarti patuh atau taat kepada Allah SWT. Terdapat dua hal disiplin dalam beribadah: a). Bersandar dan berserah diri kepada Allah karena rasa cinta, bukan karena terpaksa. b). Berpedoman pada ajaran Allah dan Rasulullah dengan mematuhi segala perintahnya dan menjauhi segala larangannya.

2) Disiplin dalam penggunaan waktu

Ungkapan "Waktu Adalah Uang" mengacu pada nilai waktu. Sedangkan pepatah Arab "Waktu Adalah Pedang" menyatakan sebaliknya. Menurut pepatah ini, jika seseorang dapat mengatur waktunya secara efektif, mereka dianggap telah berhasil. Sedangkan di antara yang merugi adalah mereka yang menyalahgunakan waktunya.

3) Disiplin dalam bersosial

Manusia mempunyai perbedaan perilaku dan kepribadian dalam diri mereka, Oleh karena itu, dengan bermasyarakat manusia

memiliki norma dan peraturan yang harus dihargai, dipatuhi dan dihormati bersama.

4) Disiplin dalam kehidupan berbangsa dan bernegara

Disiplin dalam hal ini bisa dilakukan pada dunia kerja, diawali dengan mematuhi aturan yang diberikan oleh atasan maupun perusahaan.

Jika keempat disiplin tersebut dilakukan oleh pegawai maka pekerjaan akan selesai tepat waktu dan semangat pegawai pun akan semakin meningkat. Dalam Al-Qur'an pada surah An-Nisa ayat 59 telah dijelaskan mengenai adanya disiplin kerja, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya” (Kementrian Agama RI, 2012).

Ayat ini mensyariatkan agar kaum muslimin taat dan patuh kepada Allah, rasul-Nya, dan kepada orang yang memegang kekuasaan diantara mereka agar tercipta kemashlahatan umum. di samping arti patuh dan taat pada seorang pemimpin, Shihab (2002) menerangkan bahwa ayat ini memerintahkan agar mukmin mentaati putusan hukum dari yang berwenang yaitu *”ulil amri*. Taat dalam artian disiplin memperhatikan waktu dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan mampu mengantarkan suatu organisasi keluar dari keterpurukan menuju keberhasilan dan kesuksesan (Abdullah, 2015).

Dalam islam , disiplin merupakan sesuatu yang mendapat perhatian khusus dari sang khalik, dimana Allah berjanji “demi masa” dalam Al-qur'an surah Al-Ashar/103 ayat 1-3 :

وَالْعَصْرِ

إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya : *“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”* (Kementerian Agama RI, 2012).

Pada surah diatas Allah mengangkat sumpah demi waktu, yang berarti bahwa pentingnya memanfaatkan waktu dan mengisinya dengan aktivitas yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain, sebab jika tidak maka kerugian dan kecelakaanlah yang menanti (Shihab, 2002). Dalam sebuah Hadist Riwayat Bukhari Muslim juga telah disinggung mengenai disiplin kerja yaitu:

*“Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat”* (H.R.Bukhari Muslim).

Dengan demikian, Islam dengan sangat jelas mengatur tentang pentingnya disiplin, khususnya dalam hal penggunaan waktu. Islam juga mengajarkan kepada umatnya agar memperhatikan dan mengimplementasikan nilai-nilai kedisiplinan sesuai ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan yang lebih baik (Abdullah, 2015).

## **2.2.3 Kinerja**

### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja ialah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih seorang pegawai dalam menjalankan

tanggung jawab serta tugas yang diberikan. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai seseorang.

Kinerja karyawan menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2007: 17) faktor-faktor yang dinilai pada kinerja meliputi : 1. Kejujuran, 2. Kesetiaan, 3. Kedisiplinan, 4. Hasil Kerja, 5. Keterampilan, 6. Kepemimpinan, 7. Kepribadian, 8. Kerjasama.

Pada dasarnya kinerja ialah berupa hal yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan itu sendiri (Mathis & Jackson, 2006:32). Kinerja karyawan ialah patokan yang dipakai guna menentukan pertimbangan perolehan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu sekaligus sebagai alat ukur kinerja organisasi (Gybson et al., 1996:45).

Kinerja dapat diketahui dari perolehan kinerja pegawai pada waktu yang telah tentukan dengan adanya sejumlah standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Arianti (2015:7) mendefinisikan kinerja merupakan perolehan kerja seseorang ketika menjalankan tanggung jawab yang diberikan, karena ia mempunyai kecakapan dan kesungguhan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau perolehan kerja pegawai setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Persada & Almansur, 2022).

Baik atau tidaknya kinerja dipengaruhi oleh unsur sumber daya manusia, meskipun perencanaan sudah dipersiapkan sebaik mungkin, tetapi apabila sumber daya manusianya tidak memiliki semangat dan tidak berkualitas maka akan berpengaruh terhadap perencanaan tersebut.

### **2.2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2016:189) terdapat unsur-unsur yang bisa mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Keahlian dan Kemampuan

Pegawai yang mempunyai keahlian atau kemampuan yang tepat maka akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan

tepat. Kapasitas kemampuan atau keahlian yang dimiliki pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja.

2. Keterampilan

Keterampilan akan suatu pekerjaan akan berdampak baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. keterampilan yang dimiliki dalam suatu pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kinerja.

3. Rencana kerja

Jika pekerjaan mempunyai rencana yang baik akan mudah bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

4. Perilaku

Perilaku baik mampu menumbuhkan kesungguhan pegawai dalam menuntaskan tugas dan kewajibannya.

5. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan bagian penting yang harus dimiliki pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam dirinya maka akan tertarik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

6. Kepemimpinan

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin mengatur, mengatur, dan mengarahkan anggota timnya untuk menyelesaikan suatu tugas atau kewajiban.

7. Gaya kepemimpinan

Tentang perilaku yang ditampilkan saat menjalankan kepemimpinan.

8. Budaya organisasi

Anggota perusahaan atau organisasi harus berpartisipasi agar kebiasaan atau aturan yang mengatur masalah dapat diterapkan dan diterima.

9. Kepuasan kerja

Perasaan bahagia dan senang setelah menyelesaikan tugas.

#### 10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang memadai dapat mengembangkan rasa semangat diri melalui bekerja di lingkungan yang sesuai dari segi tata letak, sarana dan prasarana, serta interaksi dengan pegawai lainnya.

#### 11. Loyalitas

Pengaruh loyalitas membuat karyawan bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh bahkan dalam lingkungan atau kondisi yang buruk.

#### 12. Komitmen

Mereka akan menyadari aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja mereka melalui komitmen, yang didefinisikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap komitmen yang dibuat.

#### 13. Disiplin kerja

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan masuk kerja tepat waktu merupakan bentuk disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja.

Dari penjelasan diatas disiplin kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja. Dalam hal ini, disiplin tempat kerja sangat penting dalam skenario ini. pegawai yang berdisiplin tinggi akan berkinerja lebih baik dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Liden, Kraimer, & Sandy (2001), dengan ditegakkannya disiplin kerja maka akan mampu mengatasi masalah kinerja yang negatif dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi.

Disiplin kerja merupakan unsur yang bisa mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi bagian penting bagi pegawai. Karena, keberhasilan organisasi ditentukan dari kedisiplinan para pegawainya.

#### **2.2.3.3 Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2016:260) Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1) Kuantitas Pekerjaan

Adalah jumlah yang diperlukan untuk dicapai. Tercapainya aktualisasi kerja merupakan syarat bagi pengukuran kuantitatif.

2) Kualitas Pekerjaan

Bobot yang perlu dicapai adalah itu. Gambaran kualitatif evaluasi tingkat keefektifan penyelesaian.

3) Keefisienan waktu

Sejalan atau tidaknya dengan dimulainya waktu. Pengukuran ketepatan waktu adalah kategori unik dari pengukuran kuantitatif yang menilai seberapa cepat suatu tugas akan diselesaikan.

4) Efektivitas dan kemandirian

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi secara maksimal dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya sendan menjalankan fungsi kerja tanpa meminta bantuan, arahan dari orang lain.

#### 2.2.3.4 Kinerja Dalam Islam

Dalam Al-Quran surah Al-Shaff (4) membahas mengenai kinerja yang baik yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh*” (Kementrian Agama RI, 2012).

Dalam surat Al-Shaff ayat 4 berisi tentang bagaimana Allah memberikan suatu petunjuk kepada kaumnya untuk perang dengan berbaris teratur dan baik. Orang yang masuk di organisasi juga bisa dinyatakan bahwasanya ketika masuk dalam organisasi hendaknya mengerjakan berbagai hal dengan terarah dan teratur agar memperoleh standar kinerja menuju arah yang semakin baik, sehingga organisasi semakin kukuh. Dalam sebuah hadist yang diriwayatkan oleh imam Thabrani dan Baihaqi yang berbunyi :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Artinya : *Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”.* (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No:334).

Hadist tersebut merupakan anjuran bahwa segala hal yang dikerjakan hendaknya dengan manajemen yang baik agar pelaksanaan jelas, terarah, tepat dan tuntas sesuai tujuan yang diinginkan. (Sinn Abu, 2008:237).

Kinerja adalah motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas atau tanggung jawab seseorang hendaknya mempunyai nilai kesanggupan dan tingkat kecakapan tertentu yang tidak cukup efektif dalam menjalankan suatu pekerjaan tanpa wawaasan dan pemahaman terlebih dahulu (Zainal et al., 2014:410). Kinerja menjadi bagian terpenting pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Isra [17]:84 sebagai berikut:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya : *Katakanlah: “Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaanya masing – masing. Maka tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalan-Nya”.*

Perkembangan perusahaan dapat dilihat dari bagaimana mengawasi hasil kinerja pegawai dan sasaran apa saja yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kemampuan, kecakapan pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan secara teratur. Selanjutnya hasil yang diperoleh bisa dijadikan evaluasi dan tolak ukur untuk membenahi kualitas perusahaan. Tanpa evaluasi, mustahil strategi perbaikan akan berjalan dengan baik dan lancar (Bangun, 2012:250).

Hal ini sejalan dengan Hadist Rasulullah yang mengatakan bahwa “hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Barang siapa hari ini lebih baik dari hari kemarin, dialah tergolong orang yang beruntung, Barang siapa yang hari ini sama dengan hari

kemarin dialah tergolong orang yang merugi dan Barang siapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin dialah tergolong orang yang celaka." (Fitri, 2014). Dengan demikian, suatu perusahaan harus merumuskan atau menyusun mekanisme evaluasi tentang kinerja pegawai.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Kartono (2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang diatur seorang pemimpin dalam memenuhi tugas melalui orang lain seperti yang dipersepsikan orang-orang. Kemudian Kartono (2016) menyatakan fungsi dari kepemimpinan yaitu membangun, menuntun, memandu, membimbing serta memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, membangun network yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, serta membawa pengikutnya kepada tujuan yang diharapkan sesuai dengan waktu dan perencanaan.

Penelitian yang dilakukan Efendi (2020) dan Tanjung et al., (2022) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

### **2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Myckoff & Unel dalam Hasibuan (2007) berpendapat bahwa disiplin kerja yaitu kesadaran, kemauan dan kesediaan seseorang supaya taat dan tunduk terhadap norma dan peraturan yang berlaku. Lalu pengertian disiplin kerja menurut Soengeng Prijodarminto (1994) yaitu kondisi yang muncul dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang mengarahkan nilai-nilai kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, ketentraman, ketaatan, serta ketertiban.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tambusay (2022) dan Maharani et al., (2021) menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

### **2.3.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi oleh Disiplin Kerja**

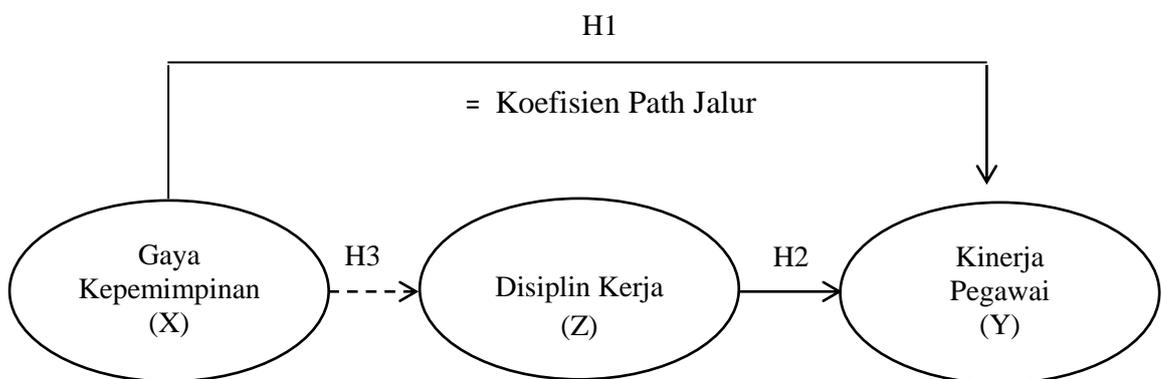
Menurut Bukit et al., (2017) gaya kepemimpinan adalah cara yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan kemampuan atasan dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Sehingga kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saraswati & Azzhuri (2017) dan Bukit et al., (2019) menyatakan bahwa Disiplin kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi

## 2.4 Kerangka Konseptual

**Gambar 2.4**  
**Model Konseptual**



► = Arah koefisien jalur yang dibakukan menunjukkan pengaruh

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

H3: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi Disiplin Kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang spesifiknya adalah sistematis, terstruktur dan terencana sejak awal pembuatan hingga desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif bisa didefinisikan sebagai penelitian yang banyak menggunakan angka dari proses analisis, dan pengumpulan data (Hardani, 2020:237).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan antar variabel, sehingga menggunakan pendekatan *explanatory research*. Menurut Supriyanto & Maharani (2013) *explanatory research* digunakan untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan di uji kebenarannya. Hipotesis menggambarkan hubungan antara dua variabel untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya (Supriyanto & Maharani, 2013:181).

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanahan Kabupaten Malang yang terletak di jalan Sarangan, No. 9, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Supriyanto dan Maharani (2019: 20) menyatakan bahwa populasi didefinisikan sekumpulan objek atau subjek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari atau diteliti. Dengan demikian populasi bukan hanya orang melainkan objek atau benda yang lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang sebanyak 50 pegawai.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut Supriyanto & Maharani (2019: 20) Menyatakan bahwa Sampel merupakan belahan dari sekumpulan objek atau subjek yang memiliki sifat dan ciri tertentu untuk di pelajari. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel.

Supriyanto & Maharani (2013:35) juga mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2012:73) teknik sampel jenuh adalah dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sampling jenuh merupakan metode pengambilan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Supriyanto & Maharani 2013:36).

Menurut Arikunto (2012:104) Seluruh sampel diambil jika jumlah populasi kurang dari 100, tetapi jika jumlah populasi lebih besar dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari total populasi. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai, maka peneliti menggunakahn teknik sampel jenuh, yaitu seluruh pegawai Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang sebanyak 50 orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Sumber Data**

Menurut cara perolehannya data dari penelitian ini terdiri dari :

##### **a. Data Primer**

Merupakan data yang diambil atau dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuisisioner (Supriyanto & Maharani, 2013:9). Pada penelitian ini data diperoleh dari penyebaran angket yang berupa kuisisioner dan observasi secara langsung kepada seluruh pegawai kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

#### b. Data Sekunder

Merupakan data yang sudah diolah dalam bentuk dokumen dan naskah tertulis (Supriyanto & Ekowati, 2013:232). Data ini merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui media perantara yaitu melalui artikel, jurnal dan literatur.

### 3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, merupakan sebuah pengamatan secara sistematis tentang hal-hal atau fenomena yang diselidiki (Hadi dalam Supriyanto & Maharani 2013:52).
2. Wawancara, Sarmanu (2017:57) menyatakan bahwa metode ini terbagi menjadi dua, yakni metode wawancara tersusun dan metode tidak tersusun. Wawancara tersusun adalah materi yang akan dipakai untuk wawancara terbatas. Sedangkan wawancara tidak tersusun materi wawancara yang digunakan bebas. Pada penelitian ini wawancara yang akan dilakukan adalah wawancara tersusun karena telah direncanakan secara urut tentang apa saja yang akan diteliti.
3. Angket (Kuesioner), ialah suatu angket yang disusun secara terstruktur berisi butir-butir guna menjaring data dari para responden, sehingga diperoleh data dari kuisisioner yang akurat berupa tanggapan responden(Supriyanto & Maharani, 2013:348). Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk mendapatkan informasi penting, valid dan relevan dengan topik penelitian.

### 3.5.3 Skala Pengukuran

Sekaran dalam (Supriyanto & Maharani, 2013: 41) menyatakan pengertian skala yaitu alat bantu dalam memilah individu secara relatif terhadap variabel yang dipelajari. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert

Dalam skala likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang kemudian diberi bobot 1 sampai 5. Jawaban responden terbagi dalam lima kategori skor atau bobot, yaitu:

- 1) Sangat setuju (SS) diberi nilai 5
- 2) Setuju (S) diberi nilai 4
- 3) Netral (N) diberi nilai 3
- 4) Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.6**

**Tabel Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Gaya Kepemimpinan (X) (Kartono, 2008)	1. Kemampuan mengambil keputusan	a) Memahami suatu persoalan secara keseluruhan b) Mampu mengambil keputusan secara tepat
		2. Kemampuan memotivasi	a) Mengapresiasi bawahan b) Memberi penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik
		3. kemampuan komunikasi	a) Memiliki kemampuan bahasa yang mudah dipahami bawahan b) Mudah diajak komunikasi
		4. kemampuan mengendalikan bawahan	a) Mampu mengawasi aktifitas bawahan b) Memiliki sikap tegas terhadap bawahan
		5. Tanggung jawab	a) Mudah mengakui kesalahan b) Mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan
2.	Disiplin Kerja (Z) (Oupen & Yudana, 2020)	1) Ketepatan waktu	a) Hadir tepat waktu b) Pulang kerja tepat waktu
		2) Pemanfaatan	a) Berhati-hati dalam

		sarana	menggunakan fasilitas kantor
		3) Tanggung jawab yang tinggi	a) Menyelesaikan tugas tepat waktu b) Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan
		4) Ketaatan terhadap aturan kantor	a) Menggunakan seragam sesuai aturan b) Menggunakan kartu identitas c) Izin jika tidak masuk kantor
3.	Kinerja Pegawai (Y) (Robbins, 2016)	1) Kuantitas kerja	a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan
		2) Ketepatan waktu	a) Memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat b) Menyampaikan hasil kerja tepat waktu
		3) Efektifitas dan Kemandirian	a) Memenuhi target yang telah ditetapkan b) Menyelesaikan pekerjaan tanpa membebani orang lain

### 3.7 Alat Analisis

#### 3.7.1 Teknik Analisis

Berdasarkan hipotesis dan rancangan penelitian, data yang telah dikumpulkan akan dianalisis dengan menggunakan teknis analisis data, yaitu : *Partial Least Square 4.0*. Menurut Supriyanto & Maharani (2013: 94) *Partial Least Square* (PLS) adalah metode analisis yang *powerful* sebab bisa dipakai pada seluruh skala data, ukuran sample tidak harus banyak dan tidak memerlukan banyak asumsi.

PLS bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh antara variabel X terhadap Y dan dapat menggambarkan hubungannya secara teoritis antara kedua variabel. PLS pula adalah metode regresi yang dapat dipakai untuk mengenali dari gabungan variabel X (selaku penjelas) dan Variabel Y

(selaku respons)

Terdapat 2 hal yang perlu dibuat pada analisis *Partial Least Square* (PLS):

### 1. Model Struktural (*Outer Model*)

Pengujian pengukuran model pada penelitian ini bertujuan guna mengetahui nilai dari variabel yang amati atau model ini untuk melihat spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Berikut outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan (Supriyanto & Maharani, 2013).

- a. *Discriminant Validity*, Merupakan penilaian indikator reflektif berdasarkan Cross Loading dengan variabel latennya. Pengukuran ini dianggap valid jika nilai cross loading disetiap indikator pada variabel yang bersangkutan lebih besar dari cross loading variabel laten lainnya. Analisis validitas diskriminan ini dilihat dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE), jika skor AVE lebih besar dari korelasi lainnya maka dapat dikatakan memiliki discriminant validity yang baik dengan nilai pengukuran lebih besar dari 0.50.
- b. *Convergent Validity*, Merupakan korelasi antar nilai indikator reflektif dengan nilai variabel latennya. Indikator telah dianggap cukup apabila loading 0.5 sampai 0.6 pada jumlah per konstruk yang berkisar antara 3 sampai 7 indikator.
- c. *Composite Reliability*, Merupakan setiap indikator yang mengukur sebuah variabel tentu memiliki reliabilitas komposit yang baik, jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0.7 dan begitupun sebaliknya jika nilai *composite reliability* kurang dari 0.7 maka dianggap tidak reliabel sehingga tidak diterima.

### 2. Model Pengukuran (*Inner Model*)

Menurut Hardisman (2021:6), inner model adalah analisis

struktural yang dipakai untuk menguji hipotesis. Uji hipotesis adalah analisis secara statistic sebagaimana analisis regresi yang memakai *bootstrapping* guna melihat hasil uji hipotesis tersebut.

Menurut Supriyanto & Maharani (2013:101), *goodness of fit model* dengan memakai R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi; Q-square *predictive relevance* untuk model struktural, menilai seberapa baik nilai dari observasi yang didapatkan oleh model dan parameternya. Nilai Q-square  $> 0$  menunjukkan model mempunyai *predictive relevance*; sebaliknya, apabila nilai Q-square  $< 0$  menandakan model kurang mempunyai *predictive relevance*.

### **3. Pengujian Hipotesa**

Pengujian hipotesa atau metode *explanatory research* adalah pendekatan metode pada penggunaan PLS. Pengujian hipotesis bisa diukur dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Pengujian hipotesis dengan nilai statistik untuk alpha 5% dan nilai t-statistik sebesar 1,96. Maka kriteria Hipotesa diterima atau tidak diterima apabila  $H_a$  diterima  $H_0$  di tolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Kemudian untuk menolak/menerima Hipotesis berdasarkan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai  $p < 0,05$  (Hussein, 2015).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kantor Pertanahan Kabupaten Malang merupakan komponen yang bertugas dan bertanggung jawab untuk mengembangkan kebijakan pimpinan dalam melaksanakan tanggung jawab pertanahan yang tertuang dalam Renstra Kantor Pertanahan yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Malang. Dalam Renstra Dinas Pertanahan Kabupaten Malang dipaparkan visi dan misi, digariskan secara menyeluruh program dan kegiatan, serta memberikan tolok ukur penilaian kinerja. Kesemuanya itu dapat dijadikan pedoman dalam pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan tahunan dan lima tahunan sesuai dengan hasil pelaksanaan rencana pembangunan yang telah ditetapkan.

Rencana Strategis merupakan dokumen perencanaan OPD untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang memuat visi, misi, strategi dan kebijakan, program dan indikator kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan jangka menengah organisasi. OPD. tujuan dan sasaran yang sejalan dengan strategi dan kebijakan daerah sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

##### **4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pertanahan Kabupaten Malang**

###### **A. Visi**

*“Terwujudnya Kabupaten Malang yang Madep Manteb Maneteb”*

###### **B. Misi**

1. Meningkatkan keterlibatan dan pemahaman masyarakat dalam pembangunan untuk mempercepat revolusi intelektual berdasarkan prinsip-prinsip toleran agama, adat-istiadat daerah, dan supremasi hukum;
2. Meningkatkan inovasi dan reformasi birokrasi untuk penyelenggaraan pemerintahan yang transparan, efisien dan bertanggung jawab, serta navigasi berbasis teknologi informasi;
3. mempercepat kemajuan ekonomi, kesehatan, dan pendidikan untuk meningkatkan indeks pembangunan manusia;
4. membangun ekonomi lokal yang berbasis pada sektor kreatif, pariwisata, dan pertanian;
5. Percepatan pembangunan desa dengan penguatan kelembagaan, peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan menghasilkan barang unggulan desa;

6. Meningkatkan aksesibilitas telemetri, sumber daya air, jasa lingkungan, dan infrastruktur jalan yang mendukung kegiatan sosial ekonomi setempat;
7. Memperkuat pengetahuan dan perilaku lingkungan masyarakat.

#### 4.1.3 Logo Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

Logo pada Dinas Pertanahan Kabupaten Malang menggunakan logo Pemerintah Kabupaten Malang yang memiliki warna hijau, kuning, biru dan putih. Disetiap warna memiliki arti khusus. Berikut logo Dinas Pertanahan Kabupaten Malang :

**Gambar 4.1**

#### **Logo Dinas Pertanahan Kabupaten Malang**



*Sumber: Arsip Dinas Pertanahan Kabupaten Malang*

Arti Logo Dinas Pertanahan Kabupaten Malang:

1. Perisai Segi Lima, dengan garis tepi tebal berwarna merah putih melambangkan jiwa nasional Bangsa Indonesia yang suci dan berani, dimana segala usaha ditujukan untuk kepentingan Nasional berlandaskan Falsafah Pancasila.
2. Kubah, dengan garis tepi atapnya berwarna kuning emas dan warna dasar hijau mencerminkan papan atau tempat bernaung bagi kehidupan rohani dan jasmani diruang lingkup Daerah Kabupaten Malang yang subur makmur.
3. Bintang Bersudut Lima, berwarna kuning emas, mencerminkan Ketuhanan Yang Maha Esa berdasarkan Falsafah Pancasila yang luhur dan agung.
4. Untaian Padi, berwarna kuning emas, Daun Kapas berwarna hijau serta Bunga Kapas berwarna putih mencerminkan tujuan masyarakat adil dan makmur.
5. Daun Kapas, berjumlah 17 (Tujuh Belas), Bunga Kapas berjumlah 8 (Delapan), Gelombang Laut berjumlah 45 (Empat Puluh Lima) mencerminkan semangat perjuangan Proklamasi 17 Agustus 1945.
6. Rantai, berwarna kuning emas mencerminkan persatuan dan keadilan. Gunung Berapi berwarna hijau mencerminkan potensi alam daerah Kabupaten Malang.

7. Asap, berwarna putih mencerminkan semangat yang tak pernah kunjung padam.
8. Laut, mencerminkan kekayaan alam yang ada di daerah Kabupaten Malang sedangkan warna biru tua mencerminkan cita-cita yang abadi dan tak pernah padam.
9. Keris, yang berwarna hitam dan putih mencerminkan jiwa kepahlawanan dan kemegahan sejarah daerah Kabupaten Malang.
10. Buku Terbuka, berwarna putih mencerminkan tujuan meningkatkan kecerdasan rakyat untuk kemajuan.
11. Sesanti (Satata Gama Karta Raharja )mencerminkan masyarakat adil dan makmur, materiil dan spirituil disertai dasar kesucian yang langgeng (abadi).

#### 4.1.4 Struktur Organisasi Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi Dinas Pertanahan Kabupaten Malang**



Sumber : Arsip Dinas Pertanahan Kabupaten Malang, 2023

Tugas dan fungsi Dinas Pertanahan Kabupaten Malang ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati Malang Nomor 43 Tahun 2016 tentang susunan organisasi, kedudukan, tugas, dan fungsi, serta tata kerja dinas pertanahan.

1. Tugas
  - a. Menyelesaikan urusan pemerintahan yang meliputi tanggung jawab kewenangan daerah dan pekerjaan pembantuan di bidang pertanahan;
  - b. Membuat kebijakan teknis bidang pertanahan;

- c. Menyusun perencanaan program dan kegiatan, mengawasi pengendalian serta mengevaluasi dan melaporkan bidang perencanaan
- d. Penugasan lebih lanjut dari bupati yang relevan dengan bidangnya

## 2. Fungsi

- a. Perencanaan strategis dalam layanan;
- b. Perumusan kebijakan teknis di bidang pertanahan;
- c. Pengumpulan dan pengolahan database dan analisis data sektor pertanahan;
- d. Koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan dalam lingkungan layanan;
- e. Pelaksanaan pengadaan tanah untuk pembangunan untuk kepentingan umum yang meliputi penanganan masalah tanah, sertifikasi tanah, tukar menukar, dan penatagunaan tanah; dan
- f. Pelaksanaan penatagunaan tanah.

## 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

### 4.2.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana peneliti mengikutsertakan seluruh pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang sebagai responden. Supriyanto & Maharani (2012:36) mendefinisikan bahwa sampling jenuh merupakan teknik pemungutan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Secara keseluruhan pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang berjumlah 50 orang.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Jumlah	Presentase %
1.	Usia Responden:		
	a. 20-30 tahun	22	44%
	b. 31-40 tahun	17	34%
	c. 41-50 tahun	7	14%
	d. >51	4	8%
	Jumlah	50	100%
2.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	30	60%

	b. Perempuan	20	40%
	Jumlah	50	100%
3.	Lama Bekerja:		
	a. <1 tahun	1	2%
	b. 2-5 tahun	25	50%
	c. 6-10 tahun	12	24%
	d. 11-15 tahun	5	10%
	e. >15 tahun	7	14%
	Jumlah	50	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia 20-30 tahun sebanyak 22 orang dengan presentase( 44 %), usia 31-40 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase( 34%), usia 41-50 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase( 14%) dan usia >51 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase (8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Pertanahan Kabupaten Malang berusia 20 hingga 30 tahun.

Berdasarkan karakteristik diatas menyatakan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang dengan presentase (60%) dan 20 responden berjenis kelamin perempuan dengan presentase (40%). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden pada Dinas Pertanahan Kabupaten Malang adalah laki-laki dengan presentase sebanyak (60%).

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja selama <1 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase (2%), 2-5 tahun sebanyak 25 orang dengan presentasi (50%), 6-10 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase (24%), 11-15 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase (10%) dan lama bekerja lebih dari 15 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase (14%).

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala likert, Proses yang memiliki sejumlah pertanyaan yang disusun. Jawaban responden berada di satu kontinum yang jenisnya sesuai item, Penelitian memakai nilai 1-5 (Supriyanto & Maharani, 2018:183).

**Tabel 4.2**  
**Bobot Nilai Per-Pertanyaan**

<b>Sangat Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Netral</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>
5	4	3	2	1

#### 4.3.1 Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	3	6%	7	14%	25	50%	15	30%	4.06

X1.2	0	0%	3	6%	5	10%	22	44%	20	40%	4.18
X1.3	0	0%	1	2%	6	12%	27	54%	16	32%	4.16
X1.4	0	0%	3	6%	5	10%	23	46%	19	38%	4.16
X1.5	0	0%	2	4%	4	8%	27	54%	17	34%	4.20
X1.6	0	0%	2	4%	4	8%	23	46%	21	42%	4.26
X1.7	0	0%	1	2%	7	14%	28	56%	14	28%	4.10
X1.8	0	0%	1	2%	7	14%	24	48%	18	36%	4.18
X1.9	0	0%	2	4%	7	14%	27	54%	14	28%	4.60
X1.10	0	0%	2	4%	7	14%	24	48%	17	34%	4.10

Sumber : Data Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 nilai rata-rata frekuensi terendah yaitu X1.1, pemimpin mampu memahami persoalan secara keseluruhan sebesar 4.06. Sementara rata-rata tertinggi adalah X1.9 yaitu pimpinan saya selalu melakukan pengawasan secara langsung terhadap bawahannya sebesar 4.60. Sehingga hal ini menandakan bahwa seorang pimpinan dari kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang mampu melakukan pengawasan secara langsung terhadap bawahannya.

#### 4.3.2 Variabel Disiplin Kerja (Z)

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Z)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	0	0%	1	2%	2	4%	27	54%	20	40%	4.32
Z1.2	0	0%	0	0%	4	8%	30	60%	16	32%	2.24
Z1.3	0	0%	0	0%	3	6%	26	52%	21	42%	4.38
Z1.4	0	0%	1	2%	5	10%	23	46%	21	42%	4.30
Z1.5	0	0%	3	6%	8	16%	23	46%	16	32%	4.02
Z1.6	0	0%	1	2%	4	8%	20	40%	25	50%	4.39
Z1.7	0	0%	1	2%	6	12%	22	44%	21	42%	4.26
Z1.8	0	0%	2	4%	7	14%	20	40%	21	42%	4.20

Sumber : Data Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 nilai rata-rata frekuensi terendah yaitu Z1.5 pimpinan saya memperlakukan dengan adil sebesar 4.02. Sementara rata-rata nilai tertinggi adalah Z1.6 yaitu saya selalu menggunakan seragam dan atribut sesuai dengan aturan sebesar 4.39. sehingga hal ini menandakan bahwa seorang pegawai dari kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang menggunakan atribut sesuai dengan aturan yang ditentukan.

### 4.3.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0%	0	0%	2	4%	32	64%	16	32%	4.28
Y1.2	0	0%	0	0%	2	4%	28	56%	20	40%	4.36
Y1.3	0	0%	1	2%	4	8%	25	50%	20	40%	4.26
Y1.4	0	0%	1	2%	8	16%	25	50%	16	32%	4.12
Y1.5	0	0%	0	0%	4	8%	28	56%	18	36%	4.28
Y1.6	0	0%	1	2%	2	4%	29	58%	18	36%	4.28
Y1.7	0	0%	1	2%	5	10%	26	52%	18	36%	4.22

Sumber : Data Diolah peneliti, 2023

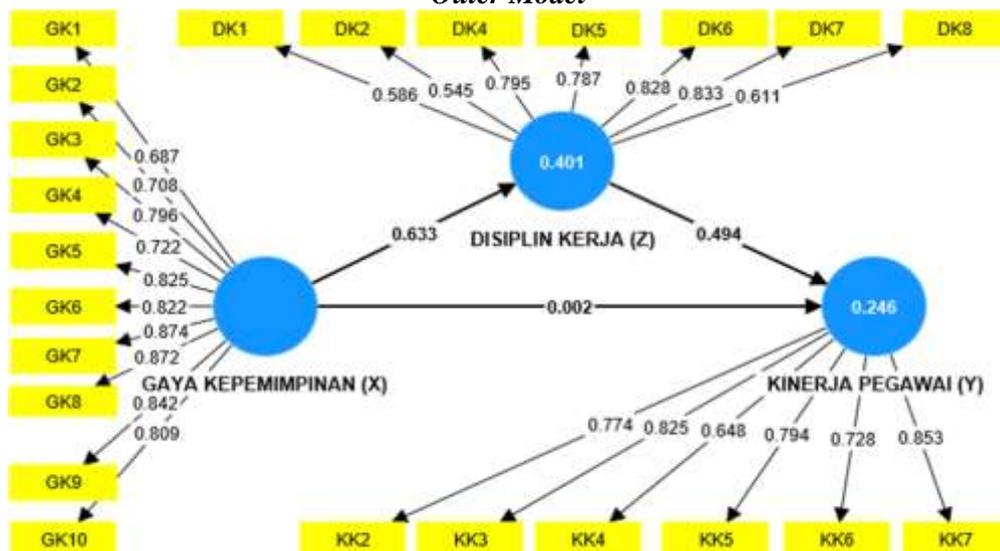
Berdasarkan tabel 4.5 nilai rata-rata frekuensi terendah yaitu Y1.4 yaitu saya menyelesaikan pekerjaan tanpa membebani orang lain sebesar 4.12. Sementara nilai rata-rata tertinggi Y1.2 yaitu saya memiliki semangat dan komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan sebesar 4.36. Sehingga hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

### 4.4 Analisis Data

#### 4.3.1 Model Pengukuran (*outer model*)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 4, dibawah ini model skema yang diajukan :

**Gambar 4.3**  
**Outer Model**



Sumber: Output Smart PLS, Data Diolah Peneliti 2023

Model ini menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Outer model ini menjelaskan bagaimana cara setiap variabel berhubungan dengan variabel laten, berikut ini uji yang dilakukan pada outer model :

1. *Discriminant Validity*

Uji *Discriminant Validity* memakai nilai *cross loading* dimana suatu indikator dapat dikatakan mencukupi *discriminant validity* atau valid jika nilai *cross loading* disetiap indikator pada variabel yang terlibat lebih besar dari *cross loading* variabel laten lainnya. Berikut nilai *cross loading* dari tiap-tiap indikator :

**Tabel 4.6**  
**Cross Loading**

Indikator	Disiplin Kerja (Z)	Gaya Kepemimpinan (X)	Kinerja Pegawai (Y)
Z1.1	0.586	0.227	0.263
Z1.2	0.545	0.124	0.404
Z1.4	0.795	0.665	0.287
Z1.5	0.787	0.629	0.405
Z1.6	0.828	0.410	0.478
Z1.7	0.833	0.568	0.359
Z1.8	0.611	0.293	0.351
X1.1	0.394	0.687	0.113
X1.10	0.657	0.809	0.468
X1.2	0.414	0.708	0.077
X1.3	0.471	0.796	0.111
X1.4	0.304	0.722	0.148
X1.5	0.519	0.825	0.264
X1.6	0.496	0.822	0.284
X1.7	0.524	0.874	0.160
X1.8	0.506	0.872	0.233
X1.9	0.589	0.842	0.399
Y1.2	0.468	0.172	0.774
Y1.3	0.281	0.297	0.825
Y1.4	0.315	0.268	0.648
Y1.5	0.256	0.129	0.794
Y1.6	0.296	0.173	0.728
Y1.7	0.524	0.367	0.853

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.6 ditemukan bahwa tiap-tiap indikator variabel penelitian mempunyai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuk dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya.

Dari data yang didapat dikatakan bahwa indikator yang digunakan pada penelitian ini telah mempunyai discriminant validity yang bagus dalam menyusun variabelnya.

## 2. *Convergent Validity*

Pada pengujian *convergent validity* menggunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Indikator dikatakan valid atau baik jika nilai *outer loading* >0,7. Suatu indikator dapat dikatakan memiliki reabilitas yang baik jika nilai *outer loading* diatas 0,70 (Sarwono. Y, 2014). Sedangkan menurut Chin (1998) nilai *outer loading* dianggap cukup memenuhi syarat *convergent validity* jika berada diantara 0,5-0,6.

Berikut nilai *outer loading* dari setiap indikator variabel :

**Tabel 4.7**  
***Outer Loading***

Indikator	Variabel			Ket
	Disiplin Kerja (Z)	Gaya Kepemimpinan (X)	Kinerja Pegawai (Y)	
Z1.1	0.586			Sahih
Z1.2	0.545			Sahih
Z1.4	0.795			Sahih
Z1.5	0.787			Sahih
Z1.6	0.828			Sahih
Z1.7	0.833			Sahih
Z1.8	0.611			Sahih
X1.1		0.687		Sahih
X1.10		0.809		Sahih
X1.2		0.708		Sahih
X1.3		0.796		Sahih
X1.4		0.722		Sahih
X1.5		0.825		Sahih
X1.6		0.822		Sahih
X1.7		0.874		Sahih
X1.8		0.872		Sahih
X1.9		0.842		Sahih
Y1.2			0.774	Sahih
Y1.3			0.825	Sahih
Y1.4			0.648	Sahih

Y1.5			0.794	Sahih
Y1.6			0.728	Sahih
Y1.7			0.853	Sahih

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Selain menganalisis nilai discriminant validity, cross loading juga dapat diketahui dari metode nilai seperti *average variant extracted* (AVE) untuk tiap-tiap indikator dengan ketentuan nilai  $> 0,5$ .

**Tabel 4.8**

***Average Variant Extarcted (AVE)***

Variabel	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Disiplin Kerja (Z)	0.521
Gaya Kepemimpinan (X)	0.637
Kinerja Pegawai (Y)	0.598

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat nilai AVE variabel Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai  $> 0,5$  dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai *discriminant validity* yang baik.

3. *Composite Reliability* dan *Cronbachs alpha*

Menurut Ghozali dan Latan (2015) Menghitung reabilitas suatu konstruk melalui indikator reflesif dapat dibuat melalui dua metode yakni *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach' Alpha* mengukur batas bawah dari nilai reabilitas sedangkan *Composite reabiliti* mengukur nilai sebenarnya reabilitas pada suatu konstruk sehingga lebih dianjurkan menggunakan *Composite Reliability* (Abdillah & Jogiyanto, 2016). Syarat *composite reliability* adalah jika nilainya mencapai  $> 0,7$ . Data yang memiliki *composite reliability*  $>0,7$  maka memiliki reliabilitas yang baik. Dibawah ini nilai dari *composite reliability* dan *Cronbach' Alpha* dari tiap-tiap variabel yang digunakan :

**Tabel 4.9**

***Composite Reliability dan Cronbach' Alpha***

Variabel	Composite Reability	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (Z)	0.878	0.845
Gaya Kepemimpinan (X)	0.956	0.937
Kinerja Pegawai (Y)	0.903	0.866

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Dari hasil tabel 4.9 diketahui bahwa nilai *Composite Reability* pada semua variabel sudah memenuhi syarat *composite reability* yaitu  $> 0.7$ , dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel mempunyai *reabilitas* yang tinggi.

#### 4.3.2 Model Struktural (Inner Model)

Pada pengujian model *struktural* atau *inner model* dapat dilakukan dengan R-Square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur *struktural*. Tujuan dilakukan pengujian *Inner model* adalah untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai R-Square dan nilai signifikan dari model penelitian. Di bawah ini hasil data perolehan nilai dari R-Square menggunakan program *SmartPLS 4*:

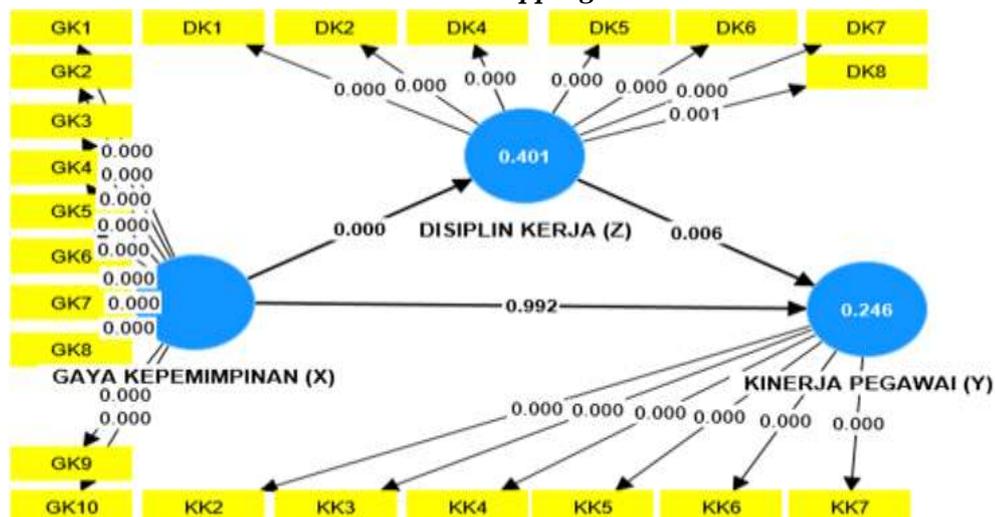
**Tabel 4.10**  
**Tabel R.Square**

Variabel	R-Square	Prosentase
Disiplin Kerja (Z)	0.401	40 %
Kinerja Pegawai (Y)	0.246	24.6 %

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai R-Square pada variabel disiplin kerja sebesar 0.401 atau 40% dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan pada variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 0.246 atau 24,6%. selebihnya diterangkan oleh faktor variabel lain yang tidak diprediksi atau diluar model penelitian ini.

**Gambar 4.4**  
**Bootsrapping**



Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Pada gambar 4.4 variabel gaya kepemimpinan yang tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini terdapat variabel yang mampu memediasi variabel gaya kepemimpinan yakni variabel disiplin kerja. Model diatas dinamakan koefisien jalur yang menandakan besarnya pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi atau dapat dikatakan dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisie jalur merupakan koefisien regresi standar (z) yang menunjukkan pengaruh variabel eksogen (mempengaruhi) terhadap endogen (dipengaruhi) yang telah tertata pada diagram jalur.

### 4.3.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan data yang diolah oleh peneliti, perolehan hasil dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis dapat dilakukan dengan mengetahui nilai T-statistik dan nilai P-value. Hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila P-Value <0.05. Dasar pengujian hipotesis penelitian diketahui dari output koefisien jalur dan efek tidak langsung spesifik pada perhitungan *bootstrapping*. Berikut hasil uji hipotesis penelitian yang diperoleh menggunakan perhitungan *bootstrapping* pada SmartPLS 4.0 :

#### a. Pengujian secara langsung

**Tabel 4.11**  
**Koefisien Jalur**

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (Stdev)	T Statistik ( O/Stdev )	Nilai P (P Values)
Gaya Kepemimpinan (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.002	-0.008	0.212	0.011	0.992
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.494	0.525	0.179	2.763	0.006

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan hasil pengujian secara langsung tiap variabel yaitu :

#### **H1 : Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien parameter 0.002, nilai T-statistik 0.011 atau < 1.96 dan nilai P-Value sebesar 0.992 > 0.05.

H1 ditolak, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## H2 : Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji bootsteapping PLS dalam menguji hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien parameter 0.494, nilai T-statistik 2.763 atau  $> 1.96$  dan nilai P-value  $0.006 < 0.05$ .

H2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### b. Pengujian secara tidak langsung

**Tabel 4.12**  
**Efek Tidak Langsung Spesifik**

Variabel	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ( O/STDEV )	Nilai P (P values)
Gaya Kepemimpinan (X) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.313	0.339	0.140	2.233	0.026

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.12 menyatakan efek tidak langsung spesifik dari hipotesis ke 3 yaitu:

## H3 : Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja dinyatakan dengan hasil koefisien parameter 0.313, T-statistik  $2.233 > 1.96$  dan P-value  $0.026 < 0.05$ .

H3 diterima, variabel gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

### 4.5 Pembahasan Hasil Hipotesis

Berdasarkan hasil bahasan yang telah diuraikan bahwa Gaya Kepemimpinan (variabel bebas), Disiplin Kerja (variabel mediasi) dan Kinerja Pegawai (variabel terikat). Didapatkan hasil Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berikut deskripsi keterkaitan pada tiap-tiap variabel.

#### 4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang diperoleh nilai *P-Value*

sebesar  $0.992 > 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang, dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Hal ini dapat dilihat dari perolehan kuesioner kinerja pegawai dimana pekerjaan tersebut akan tetap dilakukan oleh pegawai sesuai dengan standar tugas yang telah diberikan. Dapat disimpulkan bahwa bertambah atau tidaknya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil ini didukung oleh Manalu (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Rancang Adhya Selaras. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun terdapat perbedaan hasil pada penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang telah dilakukan oleh Efendi (2020), Sasue et al., (2021), Tanjung et al., (2022) Wokas et al., (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kontradiksi penelitian diatas maka penelitian ini bisa dikatakan sebagai penelitian pembaharuan.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang, dapat dipahami sebaik apapun gaya kepemimpinan tidak akan mampu menggerakkan organisasi apabila sistem yang digunakan tidak mampu memberi landasan bahkan membatasi kreatifitas sang pemimpin.

Dalam hal bekerja, pimpinan dan pegawai Kantor Dinas pertanahan Kabupaten Malang sudah menjalankan kinerjanya dengan baik atau mampu menjalankan amanat yang telah diberikan dengan penuh rasa tanggung jawan dan hal ini juga didukung dalam konsep islam yakni berdasarkan HR. Bukhari dan Muslim yang artinya :

*'Diriwayatkan dari abu hurairah, dia berkata : Nabi bersabda : "Apabila aku telah memerintahkan kamu untuk melaksanakan suatu pekerjaan maka laksanakanlah sesuai kemampuan kamu" (HR Bukhari dan Muslim).*

Dari hadist tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pimpinan dan pegawai hendaknya melaksanakan amanat yang telah diberikan dengan baik serta penuh tanggung jawab sehingga melahirkan kinerja yang optimal.

#### **4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai P-value sebesar  $0.006 < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, pengaruhnya

sebesar 0,494. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Seorang pegawai yang disiplin tentu akan bertanggung jawab dengan menonjolkan kinerja yang tinggi atau baik untuk mencapai sasaran perusahaan (Robbins, 2008).

Temuan ini memberi gambaran bahwa jika Disiplin Kerja Pegawai Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang meningkat maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat. Hasil temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Maryani et al.,(2021) dan Nasution & Priangkatara (2022) yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pada penelitian Nugroho (2013) dan Setiawan (2013) ditemukan hasil yang berbeda yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Dari kontradiksi penelitian tersebut, maka penelitian ini bisa dikatakan sebagai penelitian pembaharuan.

Islam sudah mengajarkan bahwa penerapan kedisiplinan dimulai dari kesadaran atas hadirnya Allah SWT dalam setiap tingkahlaku individu. Seperti dalam firman Allah pada surah At-taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Pada ayat diatas dapat diartikan jika sikap disiplin dan patuh pada hukum islam sangatlah diutamakan dan dianjurkan, aturan dibuat guna memastikan segala sesuatu berjalan dengan baik untuk mencapai suatu tujuan.

#### **4.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja**

Pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara tidak langsung dapat mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai melalui variabel Disiplin Kerja. Pada tabel 4.8 menyatakan nilai p-value sebesar  $0.026 < 0.05$  artinya variabel Gaya Kepemimpinan mampu mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan variabel Disiplin Kerja (intervening) berpengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja.

Hasil temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Saraswati & Azzuhri (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Disiplin Kerja dengan hasil bahwa Gaya

Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja.

Namun, Hasil berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Wibowo (2017) mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut masih terdapat kontradiksi penelitian, maka penelitian ini bisa dikatakan sebagai penelitian pembaharuan.

Berdasarkan penjabaran hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sangatlah penting, Hal tersebut dikarenakan perilaku seorang pemimpin adalah setir dalam menghadapi naik turunnya keadaan instansi.

Gaya Kepemimpinan adalah teknik bagaimana seorang pemimpin dalam mendisiplinkan pegawainya. Seorang pimpinan akan menjadi panutan bagi para pegawainya. Ia akan dijadikan standar tentang sesuatu yang mereka tidak ketahui sehingga para pegawai akan hormat kepada pimpinan. Untuk mencapai disiplin kerja yang baik tidak lepas dari pengaruh seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin harus memperhatikan disiplin kerja dari setiap pegawainya, karena disiplin kerja akan berujung pada proses tujuan organisasi tersebut( Khumairo & Setiyadi, 2022).

Hal ini dijelaskan dalam firman Allah surah An-nisa ayat 59 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

Pemimpin pada ayat diatas disebut dengan istilah *Ulil Amri* yang bermakna orang yang diberikan tanggung jawab untuk mengurus orang lain. Ilyas (2022) mendefinisikan seorang pemimpin juga disebut *khadimul ummah* (pelayan umat), Menurut istilah pemimpin harus mampu memposisikan diri dalam kondisi sebagai pelayan pada sebuah instansi, memiliki sifat penengah, memelihara hak kewajiban setiap individu serta pegawai dengan prinsip kebersamaan, keadilan dan tidak memiliki sifat yang mengarah pada perilaku kekerasan tidak berbuat aniaya dan tidak bertentangan dengan hukum Allah

SWT (Diana,2020:54). Karena setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban di hadapan Allah SWT.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai(Y). Dapat diartikan bahwa meningkatnya Gaya Kepemimpinan tidak sejalan dengan meningkatnya Kinerja Pegawai.
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien pengaruh langsung Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai(Y). Artinya jika Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai (X) melalui Disiplin Kerja (Z) pada Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.. Hal ini dibuktikan dengan koefisien pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. Hal ini menandakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. Dengan demikian semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diterapkan disertai dengan Disiplin Kerja maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan diatas antara lain:

- a. Bagi Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang  
Kedisiplinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka perlu diperhatikan oleh pimpinan Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang dalam membuat pegawainya untuk selalu taat dan disiplin dalam pekerjaannya agar mampu meningkatkan kinerjanya.
- b. Bagi Peneliti selanjutnya, peneliti berharap peneliti selanjutnya akan terus memperhatikan beberapa keterbatasan penelitian ini, termasuk ketidakmampuan untuk menganalisis, meninjau, dan mengkomunikasikan temuan penelitian secara memadai.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat membuka pandangan yang lebih luas baik secara teoritis maupun praktis, dan diharapkan penelitian ini dapat

dilakukan lebih mendalam seperti menambah variabel kepuasan kerja, motivasi dan variabel lainnya untuk memperoleh hasil yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahannya. (2012). *Kementerian Agama RI*. Jakarta: PT. Sinergi Utama Indonesia.
- Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja dalam Islam. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2(1), 153-169.
- Abu Ya'la (Musnad),4368, dan al-Baihaqi, (syi'bul imam),334/4, dinilai dhaif oleh Mutaqaddimin, dan dinilai hasan oleh al-Albani dengan syawahid (penguat).
- Al fitri, (2014). Memaknai Ulang Arti Hijrah, <https://badilag.mahkamahagung.go.id> di akses pada tanggal 06 juli 2022.
- Al-Hasyimi, A.M. (2009). *Akhlaq Rasul Menurut Bukhari-Muslim*. Jakarta: Gema Insani.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2).
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Zahir Publishing.
- Chin, W.W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modelling. In Marcoulides G.A. (Ed.). *Modern Methods for Business Research*, 295 (2), 295-336.
- Diana, I. N. (2012). *Hadist-Hadist Ekonomi*. Malang: UIN Maliki Press.
- Diana, I. N. (2020). *Islamic Leadership*. Malang: UIN Maliki Press.
- Ghozali, & Latan. (2015). *Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Guntur. (1996). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga.

- Hardani, Andriyani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hardisman. (2021). *Tanya Jawab Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelimabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, R. (2022). Kepemimpinan dalam Perspektif Islam. *Al-Buhuts*, 18(1), 16-30.
- Indriyati, E. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. *Upajiwā Dewantara*, 1(2).
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi: Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, & Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kashmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khumairo, M. P., & Setiyadi, B. (2022). Model Kepemimpinan Dalam Penerapan Disiplin Kerja Pegawai: Studi Kasus di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. *Indonesian Educational Administration and Leadership Journal*, 4(1), 42-51.
- Komara, E. (2009). *Disiplin Menurut Islam*. Bandung: Penerbit Duta.

- Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Sandy, J. (2001). Managing Individual Performance in Work Groups. *Journal Human Resource Management*, 40(1), 63-72.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah, T. (2010). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, I. (1999). *Terjemah RiyadhushShalihin*. Jakarta: Pustaka Amani.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Persada, S. M. S., & Almanshur, F. (2022). Peranan Budaya Organisasi dalam Kinerja Karyawan CV. Bratas Pratama Tuban. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 109-116.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF.
- Prijodarminto, S. (1994). *Disiplin Menuju Sukses*. Jakarta: Pradaya paramita.
- Rivai, Veithzal, Arifin, & Arvian. (2009). *Islamic Leadership*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sakdiah, S. (2016). Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*.
- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Statistika*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sarwono. (2014). *Pengertian Dasar Structural Equation Modeling (SEM)*.

- Shihab, M. Q. (2012). *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati.
- Simamora, B. (2002). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sin, A. I. A. (2008). *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Soekarso, & Putong, I. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis (Volume 1 dari kepemimpinan Edisi 1)*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanzeh, A. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen, edisi 1*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Willy, A., & Hartono, J. (2016). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Zainal, V. R., Basalamah, S., & Muhammad, N. (2014). *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers.

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1**  
**Kuesioner Penelitian Skripsi**

**Oleh: Supriyanto**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA  
(STUDI KASUS PADA KANTOR DINAS PERTANAHAN KABUPATEN  
MALANG)**

Kepada

Sdr. Bapak/Ibu

Pegawai Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program Sarjana I pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, diperlukan beberapa data dan informasi yang mendukung dalam proses penelitian ini. Demi tercapainya proses penelitian, Peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bpk/Ibu/Sdr untuk mengisi angket yang telah disediakan. Hasil kuesioner dan penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya dan tidak disebarluaskan.

Atas kesediaan bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket ini, saya mengucapkan terimakasih dan mohon maaf apabila terdapat kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini.

**A. Identitas**

1. Nama : .....
2. Alamat : .....
3. Nomor HP/Telp : .....
4. Usia : 20th-30th  31th-40th  41th-50th  >51th
5. Jenis Kelamin : Laki-Laki  Perempuan
6. Pendidikan Terakhir : SMP  SMA  Diploma  Sarjana   
Lainnya .....
7. Bagian/Jabatan : .....
8. Lama Bekerja : < 1 th  2th-5th  6th-10th  11th-15th  >15 th

B. Petunjuk pengisian kuesioner

Silahkan anda isi dengan memberikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang anda pilih. Pilihan jawaban akan menunjukkan seberapa tingkat persetujuan anda terhadap jawaban tersebut.

Dengan keterangan sebagai berikut:

1. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
2. TS = Tidak Setuju (2)
3. N = Netral (3)
4. S = Setuju (4)
5. SS = Sangat Setuju (5)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
	<b>GAYA KEPEMIMPINAN</b>					
1.	Pimpinan mampu memahami persoalan secara keseluruhan					
2.	Pimpinan mampu mengambil keputusan secara tepat					
3.	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya					
4.	Pimpinan menghargai pekerjaan pegawai dengan cara memberi <i>reward</i> / penghargaan					
5.	Dalam memberikan intruksi kerja, pimpinan menggunakan bahasa yang mudah dipahami pegawai					
6.	Pimpinan mudah diajak berkomunikasi					
7.	Pimpinan memiliki kemampuan mengatur bawahan					
8.	Pimpinan memiliki sikap tegas dalam memimpin					
9.	Pimpinan saya selalu melakukan pengawasan secara langsung terhadap bawahannya					
10.	Pimpinan menekankan hubungan personal sesama karyawan					
	<b>DISIPLIN KERJA</b>					
11.	Saya hadir tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan					
12.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan					

	sesuai dengan rencana dan target yang telah ditentukan					
13.	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor					
14.	Pimpinan saya memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya					
15.	Pimpinan saya memperlakukan pegawai dengan adil					
16.	Saya menggunakan seragam dan atribut sesuai dengan aturan					
17.	Pengawasan melekat dari atasan membuat saya menjadi lebih disiplin					
18.	Dengan adanya sanksi hukum membuat setiap pegawai lebih disiplin dalam bekerja					
	<b>KINERJA</b>					
18.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
19.	Saya memiliki semangat dan komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan					
20.	Saya mampu bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang saya terima					
22	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa membebani orang lain					
23	Kualitas pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan yang diharapkan					
24	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan					
25	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lain selain target yang ditentukan perusahaan					

## LAMPIRAN 2

### Jurnal Bimbingan Tugas Akhir



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

#### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

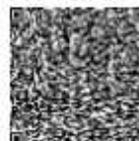
##### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510177  
Nama : SUPRIYANTO  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang)

##### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	15 Oktober 2022	Bimbingan Judul Yang Ajukan di Outline	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	4 November 2022	BAB 1,2,&3	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	5 November 2022	REVISI KE 1 BAB 1,2,3	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	6 November 2022	REVISI KE 2 BAB 1,2,3	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	7 November 2022	REVISI KE 3 BAB 1,2,3	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	7 November 2022	ACC PROPOSAL	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	1 Desember 2022	REVISI SEMINAR PROPOSAL	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	7 Desember 2022	ACC REVISI SEMINAR PROPOSAL	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
9	26 Januari 2023	Konsultasi Kuesioner Penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
10	7 Maret 2023	Bimbingan BAB 4&5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
11	17 Maret 2023	Revisi BAB 4&5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
12	17 Maret 2023	ACC Keseluruhan BAB 1,2,3,4&5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 17 Maret 2023  
Dosen Pembimbing



Syahirul Alim, MM

### LAMPIRAN 3

## Surat Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

#### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : SUPRIYANTO  
NIM : 19510177  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*.

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
15%	18%	7%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 16 Maret 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## LAMPIRAN 4 Surat Keterangan Penelitian

 **PEMERINTAH KABUPATEN MALANG**  
**DINAS PERTANAHAN**  
Jl. Sarangan No. 09 Malang Telp. 0341- 409001  
Email : [dinaspertanahan@malangkab.go.id](mailto:dinaspertanahan@malangkab.go.id) - Website : <http://www.pertanahan.malangkab.go.id/>  
MALANG - 65141

Malang, 1 Februari 2023

Kepada:

Nomor : 421.4/ 535 /35.07.125/2023      Yth. Sdr. Dekan Bidang Akademik Fakultas  
Sifat : Biasa      Ekonomi Universitas Islam Negeri  
Lampiran : -      Maulana Malik Ibrahim Malang  
Perihal : Izin Penelitian Skripsi.      di  
MALANG

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor B-1270/FEK.1/PP.00.9/01/2023 tanggal 27 Januari 2023 Hal: Izin Penelitian Skripsi ini disampaikan bahwa Dinas Pertanahan Kabupaten Malang memberikan Izin Penelitian Skripsi kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang atas nama:

Nama Mahasiswa : Supriyanto  
NIM : 19510177  
Program Studi : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)  
Contact Person : 081553576889  
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang)

Demikian untuk menjadikan maklum.

**KEPALA DINAS PERTANAHAN  
KABUPATEN MALANG**

  
**ABDUL KODIR, S.Sos., M.M.**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 197005251998031011



**PEMERINTAH KABUPATEN MALANG**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Panji No. 158 Telp. (0341) 392031 Fax. (0341) 392031  
Email: [bakesbangpol@malangkab.go.id](mailto:bakesbangpol@malangkab.go.id) - Website: <http://www.malangkab.go.id>  
K E P A N J E N - 6 5 1 6 3

**SURAT KETERANGAN**

NOMOR : 072/2180/35.07.207/2023

Untuk melakukan Survey/Reserct/Penelitian/PKL/Magang

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Malang dengan ini menerangkan bahwa:

Berdasarkan surat dari : Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
Nomor : B-1275/FEK.1/PP.00.9/02/2023  
Tanggal : 03 Februari 2023  
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Dapat Diberikan Surat Keterangan Penelitian Kepada:

NAMA	NIM	PRODI
Supriyanto	19510177	Manajemen

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja  
Lokasi : Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

Dengan ketentuan :

1. Mentaati ketentuan -- ketentuan / Peraturan yang berlaku;
2. Sesampainya ditempat supaya melapor kepada pejabat setempat
3. Berlaku pada tanggal 06 Februari s/d 06 Maret 2023

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepanjen, 06 Februari 2023

a.n. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
KABUPATEN MALANG



HENDRO WAHORO, SH.MM

Pembina Tk.I (IV/b)

NIP. 196902091995031002

Tembusan disampaikan Yth.:

1. Kepala Dinas Pertanahan Kabupaten Malang;
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Mahasiswa/yang bersangkutan;



**PEMERINTAH KABUPATEN MALANG  
DINAS PERTANAHAN**

Jl. Sarunggi No. 09 Malang Telp. 0341- 409001  
Email : [dinaspertanahan@malangkab.go.id](mailto:dinaspertanahan@malangkab.go.id) - Website : <http://www.pertanahan.malangkab.go.id/>  
MALANG - 65141

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 421/41/35.07.125/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DICKY AVIANTO, S.H., M.M.  
NIP : 196508311993031003  
Pangkat/Golongan : Pembina Tingkat I (IV/b)  
Jabatan : Sekretaris Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SUPRIYANTO  
NIM : 19510177  
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Bahwa : Mahasiswa tersebut benar telah melaksanakan Penelitian Skripsi pada Dinas Pertanahan Kabupaten Malang, terhitung mulai tanggal 6 Februari sampai dengan 6 Maret 2023.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 8 Maret 2023

**DINAS PERTANAHAN  
KABUPATEN MALANG**



**DICKY AVIANTO, S.H., M.M.**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 196508311993031003

**LAMPIRAN 5  
DOKUMENTASI**





## **LAMPIRAN 6 BIODATA PENELITI**



Nama	: Supriyanto
Tempat, Tanggal Lahir	: Sampit, 08 November 1998
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Alamat	: Jalan H. Hamdan Sampit RT./RW. 015/006 Kelurahan Mentawa Baru Hulu, Kecamatan Mentawa Baru Ketapang, Kalimantan Tengah
Agama	: Islam
No WhatsApp	: 081553576889
Email	: supriyanto4939@gmail.com

### **Pendidikan Formal**

2005-2011 : SDN-4 Mentawa Baru Hulu, Sampit  
2011-2014 : SMP Idrisia (Islamic Global School) Sampit  
2014-2017 : MAN 1 Kotawaringin Timur, Sampit  
2017-2019 : PPSQ (Pondok Pesantren Salaf Al-Quran) As-Syadzili Sumber  
Pasir, Pakis, Malang  
2019-2023 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana  
Malik Ibrahim Malang

### **Pendidikan Non Formal**

2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN  
Maulana Malik Ibrahim Malang  
2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN  
Maulana Malik Ibrahim Malang  
2021/2022 : Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Dasar Kota Malang

### **Pengalaman Organisasi**

2014-2015 : Ketua Dewan Kerja Ambalan MAN 1 Kotim, Sampit  
2015-2016 : Ketua Osis MAN 1 Kotim, Sampit  
2016-2017 : Ketua FON (Forum Osis Nusantara) Prov. Kalteng  
2016-2017 : IPNU Kotawaringin Timur  
2017-2018 : Anggota Pemuda Kotim Peduli  
2016-2017 : Ketua FOD (Forum Osis Daerah) Kotim  
2019-2023 : Ketua Angkatan Bidikmisi UIN Malang  
2019-2020 : Anggota Forum Komunikasi Mahasiswa Bidikmisi Regional  
Malang  
2019-2020 : CO Media dan Informasi Entrepreneur Community Fakultas  
Ekonomi UIN Malang  
2019-2020 : CO Media dan Informasi IPMK-M Jawa Timur  
2020-2021 : Anggota Forum Komunikasi Mahasiswa Bidikmisi Jawa Timur

2020-2021 : Bendahara Entrepreneur Community Fakultas Ekonomi UIN  
Malang  
2021-2022 : Ketua Umum Mahasiswa Bidikmisi dan KIP-K UIN Malang  
2021-2022 : Sekertaris Umum IPMK-M Jawa Timur