

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PERHUBUNGAN KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

AKMALUL INSAN

NIM: 19510203

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

Akmalul Insan

NIM: 19510203

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh

Akmalul Insan

NIM : 19510203

Telah Disetujui Pada Tanggal 18 Maret 2024
Dosen Pembimbing,



Syahirul Alim, MM

NIP. 197712232009121002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh

AKMALUL INSAN

NIM : 19510203

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M.) Pada 28 Maret 2024

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji
Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002
2. Anggota Penguji
Choirul Rozi, SS., M.Pd
NIP. 198708082023211025
3. Sekretaris Penguji
Syahirul Alim, MM
NIP. 197712232009121002



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AKMALUL INSAN
NIM : 19510203
Fakultas/Prodi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Isan Negero (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan Judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MALANG adalah hasil karya saya sendiri, bukan duplikasi dari 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 ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 18 Maret 2024

Hormat saya



Akmalul Insan

19510203

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tiada kata selain Alhamdulillah, Alhamdulillah, Alhamdulillah, syukur selalu tercurahkan kehadiran Allah SWT, Tuhan yang maha mengerti dan maha adil sehingga masih ada kata adil di dunia ini, yang mana dengan itu kita tahu mana yang salah mana yang benar. Mutiara Shalawat dan salam akan selalu terucap dari bibir pendosa yang ingin meminta syafaatnya, dialah Nabi Muhammad SAW.

Tulisan skripsi ini bukanlah hal yang mahal, tapi akan coba berikan sebagai barang yang istimewa untuk dua sosok yang selalu mendukung saya, menyayangi saya, hingga saya bisa terjun di dunia yang keras ini, merekalah Ayah dan Ibu saya, tanpa mereka saya hanyalah jasad yang tanpa arah, tapi dengan adanya mereka, saya bisa sampai ke titik ini. Juga tidak lupa guru saya bapak Syahirul Alim, SE., M.M yang tidak hanya mengajarkan ilmu di kelas, tapi mengajarkan ilmu di masyarakat, ilmu akhlak, sebagai bekal hidup nanti. Dan juga kepada semua rekan-rekan saya selalu menyemangati baik secara tersurat maupun tersirat.

HALAMAN MOTTO

Bondho Bahu Pikir Lek Perlu Sak Nyawane Pisan.

(KH. Ahmad Sahal)

Ijazah itu, Tanda Seseorang Pernah Sekolah, Bukan Tanda Seseorang Pernah Berpikir.

(Rocky Gerung)

Saya Minta Hanya Satu, Sholat.

(Suraidah)

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan berbagai nikmat-Nya, rahmat, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul 'Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Malang dengan waktu yang tepat.

Shalawat beserta Salam selalu terlimpahkan kepada kekasih Allah, yang membawa manusia dari kegelapan menuju ke jalan yang cerah, dialah Rahmatan lil Alamin, Nabi Muhammad SAW. Karena beliauulah yang membuat kita bisa mendengar indahny Islam saat ini.

Penulis menyadari bahwa bimbingan dan arahan banyak pihak sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- a. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainudin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- b. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- c. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- d. Bapak Syahirul Alim, MM selaku Dosen Pembimbing dalam penulisan skripsi ini.
- e. Segenap bapak dan ibu dosen serta tenaga akademik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- f. Orang tua, seluruh Keluarga, dan Teman-teman yang telah mendukung dan memotivasi saya hingga sampai pada titik sekarang.
- g. Serta semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan proposal skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat menghargai kritik dan saran yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas proposal ini. Selain itu, penulis berharap bahwa skripsi ini akan memberikan manfaat bagi semua yang terlibat, Semoga doa ini dikabulkan oleh Tuhan semesta alam. Aamiin.

Malang, 25 Maret 2023

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping letters and lines, positioned above the word 'Penulis'.

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Masalah.....	6
BAB II PEMBAHASAN	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Kajian Teoritis.....	11
2.2.1 Kepemimpinan	11
2.2.2 Disiplin Kerja.....	16
2.2.3 Kinerja pegawai.....	18
2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	23
2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	24
2.5 Model Hipotesis	24
2.6 Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	26
3.2 Lokasi Penelitian.....	26
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.3.1 Populasi.....	26
3.3.2 Sampel dan Teknin Pengambilan Sampel	26
3.4 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data.....	27
3.5 Definisi Operasioanl Variabel	28
3.5.1 Kepemimpinan	28
3.5.2 Disiplin Kerja.....	28
3.5.3 Kinerja.....	29

3.6 Tabulasi Skor.....	32
3.7 Uji Instrumen	33
3.7.1 Uji Validitas	33
3.7.2 Uji Reliabilitas	34
3.8 Uji Asumsi	34
3.8.1 Uji Normalitas.....	34
3.8.2 Uji Multikolinearitas	34
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	35
3.8.4 Uji Autokorelasi	35
3.8.4 Uji Linearitas.....	35
3.9 Analisis Data	36
3.9.1 Analisis Linier Berganda.....	36
3.9.2 Uji Hipotesis	36
3.9.3 Uji f	36
3.9.4 Uji t.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum	38
4.2 Hasil Penelitian	39
4.2.1 Uji Validitas dan Realibilitas.....	39
4.3 Uji Normalitas.....	42
4.4 Uji Multikolinearitas	43
4.5 Uji Linearitas.....	44
4.6 Uji Heteroskedastisitas.....	44
4.7 Uji Linier Berganda	45
4.7.1 Uji t.....	46
4.7.2 Uji F	47
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi atau <i>R Square</i>	47
BAB V PENUTUP.....	51
5.1 Kesimpulan	52
5.2 Saran.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
Tabel 3.1 Jenis Pendidikan dan Jumlah Pekerja	26
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	28
Tabel 3.3 Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden.....	32
Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel X1	38
Tabel 4.2 Uji Realibilitas Variabel Kepemimpinan	39
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	39
Tabel 4.4 Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja	40
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	40
Tabel 4.6 Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	41
Tabel 4.7 Grafik P-Plot.....	42
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas	42
Tabel 4.9 Uji Linearitas	43
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas.....	44
Tabel 4.11 Uji t.....	45
Tabel 4.12 Uji F.....	46
Tabel 4.13 Uji R <i>Square</i>	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	37
Gambar 4.2 Histogram.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	56
Lampiran 2 Data Kuesioner... ..	59
Lampiran 3 Dokumentasi.....	65
Lampiran 4 Lembar Bebas Plagiasi... ..	66

ABSTRAK

Insan, Akmalul. 2023. *SKRIPSI*. Judul: “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang
Pembimbing : Syahirul Alim, MM
Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Untuk menjaga kinerja yang baik di Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Malang, perlu adanya hal yang harus diperhatikan, Kepemimpinan yang baik juga disiplin kerja sekiranya dapat membuat kinerja pegawai jauh lebih meningkat, sehingga kepentingan-kepentingan masyarakat yang berkaitan dengan Dishub Kota Malang bisa selalu ditingkatkan secara maksimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, dengan sampel yang berjumlah 69. Pengumpulan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dishub Kota Malang yang kemudian dianalisis dengan software SPSS.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Malang, disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Malang, kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Malang.

ABSTRACT

Insan, Akmalul. 2023. *THESIS*. Title: "*The Effect of Leadership and Work Discipline on Kota Malang Transportation Service Employee Performance*"

Supervisor: Syahirul Alim, MM

Keywords: *Leadership, Word Discipline, Employee Performance*

Maintaining good performance at the Kota Malang Transportation Department (Dishub), things need to be taken into account, good leadership and work discipline can make employee performance much better, so that the interests of the community related to the Kota Malang Transportation Department can always be improved. maximally. The purpose of this research is to find out how leadership and work discipline influence employee performance.

The research method uses quantitative descriptive research methods, with 69 samples. Data collection was obtained by distributing questionnaires to employees of the Kota Malang Transportation Department which were then analyzed using SPSS software.

The research shows the results that leadership has a positive and significant effect on the performance of Kota Malang Transportation Service employees, work discipline has a positive and significant effect on the performance of Kota Malang Transportation Service employees, leadership and Work Discipline have a positive and significant effect on the performance of Kota Malang Transportation Service employees.

خلاصة

الإنسان، اكمل. ٢٠٢٤. الأطروحة. العنوان: تأثير القيادة وانضباط العمل على أداء الموظف في خدمة النقل بمدينة مالانج
المستشار: شهير العليم، م.م
الكلمة المفتاحية: القيادة، انضباط العمل، أداء الموظف

للحفاظ على الأداء الجيد في إدارة النقل بمدينة مالانج (Dishub)، يجب أن تؤخذ الأمور في الاعتبار، والقيادة الجيدة والانضباط في العمل يمكن أن يجعل أداء الموظفين أفضل بكثير، بحيث يمكن دائمًا تحقيق مصالح المجتمع المتعلقة بإدارة النقل بمدينة مالانج يمكن تحسينها إلى أقصى حد. الهدف من هذا البحث هو معرفة مدى تأثير القيادة والانضباط في العمل على أداء الموظف.

يستخدم أسلوب البحث هذا أساليب البحث الوصفي الكمي، مع عينة مكونة من 69 شخصًا. تم الحصول على البيانات من خلال توزيع استبيانات على موظفي إدارة النقل بمدينة مالانج والتي تم تحليلها بعد ذلك باستخدام تطبيق SPSS.

أظهر هذا البحث نتائج مفادها أن القيادة لها تأثير إيجابي وكبير على أداء موظفي خدمة النقل بمدينة مالانج، وانضباط العمل له تأثير إيجابي وكبير على أداء موظفي خدمة النقل بمدينة مالانج، والقيادة وانضباط العمل لهما تأثير إيجابي وكبير. التأثير على أداء موظفي خدمة النقل بمدينة مالانج.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kementerian Perhubungan Republik Indonesia (Kemenhub RI) adalah suatu lembaga pemerintah Indonesia yang membidangi transportasi, lembaga tersebut didirikan pada tanggal 19 Agustus 1946 dengan Keputusan Presiden pertama Nomor 23, Undang-Undang Kementerian Perhubungan. Republik Indonesia menyatakan bahwa 'keselamatan dan pelayanan yang baik adalah pencapaian terbesar kami'.

Awalnya Kementerian Perhubungan yang dikenal dengan Departemen Perhubungan, dibentuk dengan menggabungkan Departemen Perhubungan dan Departemen Pekerjaan Umum. Menteri Abikusno Tjokrosuyoso mengepalai departemen tersebut. Namun kerjasama tersebut tidak bertahan lama karena Departemen Perhubungan dan Departemen Pekerjaan kemudian dipimpin oleh otoritas yang berbeda, yaitu Kementerian Perhubungan di Ayr. Abdul Karim dan di bawah pimpinan Kementerian Pekerjaan Umum.

Departemen Perhubungan fokus pada penyelesaian masalah transportasi, masalah bisnis. Ketika Belanda mencoba merebut kekuasaan di Indonesia dengan menyerang Tentara Kedua mereka pada tanggal 19 Desember 1948, Departemen Perhubungan memainkan peran penting. Belanda berhasil merebut Yogyakarta dan menangkap Presiden Sukarno dan Wakil Presiden Moh. Hata. Dalam keadaan darurat ini, Dinas Telegraf yang merupakan bagian dari Kementerian Perhubungan menjalankan misinya dengan mengirimkan berita terkini ke Bukittinggi. Media mengatakan kepada Tn. Sjafruddin Prawiranegara diberi wewenang oleh Presiden Soekarno untuk membentuk pemerintahan darurat.

Pada tahun 1945–1949, Departemen Perhubungan memfokuskan perhatiannya pada transportasi darat, mengingat transportasi laut dan udara masih belum berfungsi dengan baik. Operasi militer terbatas karena sebagian besar wilayah maritim Indonesia berada di bawah kendali Sekutu.

Rekonstruksi dan perbaikan perkeretaapian sebagai sarana utama transportasi darat pada masa itu tidaklah mudah karena tingkat kerusakan perkeretaapian sangat tinggi. Pada masa Demokrasi Liberal terjadi perubahan pada

Departemen Perhubungan dengan dibentuknya Departemen Perhubungan Laut di bawah Kabinet Djuanda. Akibat terbentuknya departemen ini, urusan kelautan yang sebelumnya menjadi tanggung jawab Departemen Perhubungan dikelola secara terpisah dan mandiri oleh Departemen Perhubungan Laut.

Berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 153 tanggal 10 Juli 1959, Soekarno mendirikan Partai Buruh pertama yang mengalami perubahan signifikan dalam sistem politik negara. Istilah "Kementerian Perhubungan" sudah tidak digunakan lagi, malah muncul istilah "Kementerian Distribusi" dengan Jay Lamina sebagai Menteri. Perubahan besar ini terjadi pada masa pemerintahan presiden.

Melalui berbagai pengembangan dan penggabungan sejak tahun 1945 hingga saat ini, Departemen Perhubungan telah menjadi sebuah lembaga besar yang senantiasa berupaya memperbaiki struktur dan citranya agar dapat meningkatkan manfaatnya bagi nusa dan negara.

Kementerian Perhubungan Republik Indonesia meliputi seluruh pelayanan angkutan di negara tersebut, dalam hal ini Kementerian Perhubungan Republik Indonesia menyelenggarakan seluruh pelayanan angkutan dalam wilayahnya di Indonesia yang termasuk dalam wilayah Kota Malang.

Dinas Perhubungan Kota Malang (Departemen Perhubungan Kota Malang) adalah penggunaan basis kebebasan daerah dalam transportasi di bawah tanggung jawab Walikota Malang. Pada awalnya Dinas Perhubungan di Kota Malang bergantung pada Dinas Lalu Lintas Angkutan Umum (LLAJ) dan Pelayanan Terminal Negara, pada tahun 2000 sesuai peraturan daerah, Dinas Perhubungan di Kota Malang sudah mulai berdiri sendiri. Sesuai dengan prinsip otonomi dan bantuan daerah, pelayanan transportasi memegang peranan penting dalam kerja pemerintah daerah di bidang transportasi.

Kantor pemerintahan ini bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan transportasi dan transportasi di kota Malang. Mereka memainkan peran penting dalam menciptakan sistem transportasi yang efisien, aman dan terkoordinasi untuk mendorong mobilitas sosial dan pembangunan ekonomi di Malang.

Dinas Perhubungan Kota Malang berkolaborasi dengan pemangku kepentingan termasuk kepolisian untuk meningkatkan keselamatan lalu lintas dan

mengurangi kemacetan di jalan-jalan Kota Malang. Selain itu, organisasi juga berperan penting dalam perumusan kebijakan dan program pembangunan transportasi, seperti pembangunan jalan, jembatan dan stasiun, serta tujuan menunjang operasional transportasi di kota Malang.

Perbedaan tugas antara Dishub dan Polantas terletak pada peran perencanaan dan pelaksanaan kebijakan. Dishub memiliki tanggung jawab dalam merumuskan kebijakan manajemen serta rekayasa lalu lintas untuk periode menengah dan panjang, sedangkan pelaksanaan operasionalnya dilakukan oleh Polantas.

Polantas adalah instansi yang memiliki kewenangan untuk menghentikan kendaraan saat terjadi pelanggaran di jalan. Sebaliknya, Dishub hanya diperbolehkan menghentikan kendaraan jika didampingi oleh petugas kepolisian. Perbedaan selanjutnya adalah Dishub melakukan pemeriksaan terhadap kendaraan umum dan angkutan barang, serta mengecek kelengkapan kendaraan secara keseluruhan. Di sisi lain, Polantas bertanggung jawab untuk memeriksa kelengkapan surat-surat kendaraan.

Dengan banyaknya permasalahan terkait transportasi di Kota Malang, salah satunya masalah parkir yang menyebabkan kepadatan lalu lintas di Malang, maraknya parkir liar yang dilakukan oknum-oknum yang tidak terdaftar di Dishub Kota Malang dalam artian tidak termasuk retribusi parkir, juga menyebabkan keresahan masyarakat Malang, maka seharusnya Dinas Perhubungan Kota Malang mempunyai solusi sesuai dengan tugas serta fungsi yang telah dicanangkan oleh Dinas itu sendiri, maka dalam menjalankan tugas dan fungsinya seluruh pegawai dari Dinas Perhubungan Kota Malang akan patuh pada pemimpin.

Kepemimpinan sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja, kepemimpinan juga akan memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab dengan baik dan benar, yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai (Wahyuniati, 2018). Kepemimpinan dalam Dinas Perhubungan Kota Malang dilihat sangat tegas dalam memberikan arahan kepada bawahannya, terlihat ketika adanya laporan dari warga saat ditemukannya parkir liar di beberapa titik di Kota Malang, maka oknum itu langsung diberi arahan dan masukan. Dengan adanya pemimpin yang mempunyai kepemimpinan yang baik, maka

mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai yang baik sangat tergantung dengan pemimpin, karena kepemimpinan yang efektif bukan hanya datang untuk memerintah. namun kepemimpinan yang lebih efektif diikuti dengan kerja yang tinggi motivasi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai (Wahyuniati, 2018), Kinerja yang baik dari seorang individu maupun kelompok sering kali dipengaruhi oleh disiplin yang kuat dan kepemimpinan yang efektif. Disiplin merupakan suatu proses yang mendorong seseorang untuk mematuhi peraturan organisasi dan berkontribusi secara objektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Di bawah kepemimpinan yang baik, disiplin dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja, karena menciptakan lingkungan yang teratur dan berorientasi pada tujuan. Kesadaran akan pentingnya disiplin dalam mencapai tujuan organisasi adalah langkah awal menuju kinerja yang lebih baik. (Saleh, dan Utomo, 2018).

Disiplin kerja yang dijalankan dengan baik akan menjadikan pegawai menikmati pekerjaan, sehingga kepuasan kerja bisa dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja tidak lain adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Yohana, Innocentius, dan Margaretha, 2020). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai salah satu pertimbangan utama dalam memandang efisiensi dan efektivitas yang ada pada setiap organisasi, dan faktanya saat ini di bawah manajemen terbaru, tanpa harus mengurangi kebutuhan pribadi, keinginan dan keinginan pegawai menjadi kunci yang sangat baik untuk mencapai kepuasan kerja (Jalagat, 2016).

Permasalahan yang terjadi saat ini dan sangat sering terjadi terkait dengan Juru Parkir (Jukir) di Kota Malang yang nakal, dimana jukir (retribusi parkir) sudah diatur dalam undang-undang No. 28 Tahun 2009, retribusi daerah dapat didefinisikan sebagai pungutan daerah yang merupakan pembayaran atas jasa atau izin tertentu yang secara khusus disediakan dan/atau diberikan oleh pemerintah daerah untuk kepentingan orang pribadi atau kelompok, Dalam hal ini masuk ke dalam retribusi parkir.

Dishub Kota Malang adalah suatu instansi yang bertanggung jawab terhadap retribusi parkir di seluruh Kota Malang, permasalahan yang terjadi saat

ini adalah banyak sekali jukir yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik, hanya meminta upah, tanpa membantu sama sekali, tidak memberikan karcis parkir, dan mengganti nominal yang sudah tertera di karcis dengan harga yang lebih besar, berdasarkan pantauan peneliti di media dan sosial media, kerap sekali aduan ini disampaikan ke Dishub Kota Malang, namun sedikit sekali tindak lanjut yang dilakukan, dengan artian jukir akan melakukan hal yang sama lagi setelah ditindaklanjuti.

Kalimat “*No Viral No Justice*” menggambarkan apa yang terjadi di Kota Malang khususnya di retribusi parkir, terjadi persoalan disini, kinerja pegawai Dishub Kota Malang dalam menindaklanjuti jukir-jukir yang nakal sangat dipertanyakan, tanpa harus viral dulu dan ramai dimuat di media, baik media sosial maupun media massa, bimbingan dan panduan kepada jukir-jukir di Kota Malang sudah seharusnya dilakukan oleh pegawai-pegawai Dishub Kota Malang, agar jukir di Kota Malang dapat terkontrol dengan baik.

Menurut Edi Sugiono, Suryono Efendi dan Yulianah. (2020), Andri Dwi Cahyono (2022), Budiman (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan

Namun menurut Agustina Rahmi, Gusti Nooritalila Achmad dan Doddy Adhimursandi. (2020), Ariel Albany, Wien Dahrini. (2023) menunjukkan hal yang berbeda, dimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Transportasi Kota Malang?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Malang?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja secara berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya terhadap pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh tindakan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh rangkap kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Memahami ilmu yang diperoleh dari disiplin ilmu dengan melihat penerapannya dalam dunia kerja. Memperluas wawasan melalui bimbingan langsung. Untuk mendapatkan hasil terbaik dari penelitian ini.

2. Bagi Organisasi

Temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam proses belajar mengajar dan penerapannya di masa depan, khususnya dalam konteks sumber daya manusia yang mempengaruhi disiplin kerja dan kepuasan pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup penelitian ini akan fokus pada masalah pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang.

BAB II
PEMBAHASAN

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	perbedaan
Peran Kepemimpinan Dalam meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang.	Amir Mahmud (2019)	Berdasarkan temuan penelitian, hal-hal yang dapat diperbaiki untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kantor Kecamatan Gandes Kota Palambang adalah: 1. Memantau dan mengurangi frekuensi datang terlambat ke kantor setiap minggunya, 2. Mengingat dan memastikan karyawan tidak meninggalkan kantor tanpa izin dari manajemen, 3. Memantau dan memastikan karyawan tidak pulang ke rumah.	Metode yang diterapkan seagam	Penelitian sebelumnya hanya berfokus pada perubahan kepemimpinan dan ranah kerja tanpa mengikutsertakan pegawai yang melakukan tugas berbeda.

		<p>Jam kerja awal, 4. Memberikan motivasi dan kepedulian terhadap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, 5. Memastikan bahwa karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, 6. Memastikan karyawan mengenakan pakaian dan sopan santun saat datang ke kantor. Gandis, Kota Palambang.</p>		
<p>The Effect of leadership and Empowerment Style and Motivation on work Disciplin and Employee Performance in Sungai Kunjang</p>	<p>Agustina Rahmi, Gusti Noorlitarila Achmad dan Doddy Adhimursandi (2020)</p>	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai efek positif. kinerja karyawan,</p>	<p>Melakukan penelitian yang mencakup variabel kepemimpinan, disiplin, dan kinerja karyawan..</p>	<p>Perbedaan metode yang dipakai</p>

Subdistrict, Samarinda City		Sedangkan disiplin kerja hanya memberikan pengaruh positif namun tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap karyawan yang bekerja di Kelurahan Sungai Kanjang Kota Samarinda.		
Leadership Style, Work Discipline, and Compensation to Employee Performance through Job Satisfaction.	Edi Sugiono, Suryono Efendi dan Yulianah. (2020).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh dimensi kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap karyawan yang bekerja di PT. Shreya Dinamika bebas. Selain itu	Kesamaan meneliti terkait kedisiplinan dan kepemimpinan juga kinerja karyawan	Perbedaan terkait metode

		<p>Dengan demikian, kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap karyawan. Namun disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh positif terhadap turnover karyawan. Puas dengan pekerjaan.</p>		
<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Direktorat Bea dan Cukai Kota Malang</p>	<p>Andri Dwi Cahyono (2022)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.</p>	<p>Kesamaan meneliti terkait kedisiplinan dan kepemimpinan juga kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan terkait metode</p>

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan	Ariel Albany, Wien Dahrini. (2023)	Hasil pengujian yang terlihat bahwa kepemimpinan berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Kesamaan dalam penelitian variabel kepemimpinan, disiplin	Perbedaan terkait metode
Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Etos Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat	Budiman (2023).	Hasil pengujian hipotesis pertama kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan hasil pengujian hipotesis kedua disiplin berpengaruh terhadap kinerja.	Kesamaan dalam penelitian variabel kepemimpinan dan disiplin kerja	Perbedaan anatar variabel 1 dan yang lain.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kepemimpinan

2.2.1.1 Definisi Kepmimpinan

Pemimpin adalah orang yang mempunyai wewenang untuk memerintahkan orang lain dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan sehingga memerlukan bantuan orang lain (Anoraga, 2003). Kepemimpinan adalah proses atau tingkat pengilhaman dari manajer kepada karyawannya untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai keberhasilan dalam organisasi (Sudarmanto, 2009)

Kepemimpinan merupakan pola perilaku seseorang yang dirancang untuk bekerja sama dengan tujuan setiap orang untuk mencapai tujuan (Heidjrachman,

2002). Peranan kepemimpinan sangatlah penting dalam perancangan, karena berhasil tidaknya suatu organisasi seringkali bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memimpin dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul dalam percobaan di dalamnya (Robbins, 2006)

Kepemimpinan adalah proses pengambilan tindakan oleh seorang individu atau kelompok untuk bekerja sama dan memberikan kepemimpinan kepada individu atau kelompok tersebut.

kelompok lain dalam suatu organisasi tertentu. Tujuan dari tindakan tersebut adalah untuk mencapai tujuan sebelumnya. Kepemimpinan dapat dianggap sebagai suatu proses yang mempunyai pengaruh sosial, dimana pemimpin secara sukarela bekerja sama dengan karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui kepemimpinan, suatu organisasi dapat memahami arah dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, kepemimpinan dianggap memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Timple, 2000)

Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang berdampak pada individu dalam mengelola anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Merupakan strategi yang digunakan oleh manajer yang melalui kewenangannya mampu memberikan instruksi kepada karyawannya untuk bekerja sebagai bagian dari pekerjaan dengan tujuan mencapai suatu tujuan (Yasmin, 2010). Kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu proses yang dilakukan oleh individu untuk mengelola dan mendukung berbagai proyek dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Proses ini mencakup penggunaan teknik manajemen untuk mencapai hasil dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.1.2 Aspek Kepemimpinan

Menurut Ridwansyah (2013) ada lima aspek kepemimpinan, antara lain:

- a. *Physicality*, tubuh fisik dalam konteks kepemimpinan mengacu pada tubuh yang dapat mempengaruhi persepsi orang lain terhadap kemampuan kepemimpinan seseorang. Meski berkaitan dengan tubuh, seperti kontak mata atau bahasa tubuh, perilaku tersebut juga memengaruhi cara orang lain memandangnya. Meski berada di “permukaan”, penting untuk diingat bahwa hal ini tidak boleh diabaikan karena dapat mempengaruhi perilaku seseorang dan dampak dari

perilakunya.

- b. *Intellectuality*, dalam konteks kepemimpinan, berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengelola cara berpikir sehingga dapat memberikan pengaruh yang lebih efektif kepada orang lain. berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosinya agar dapat bermanfaat bagi orang lain. Ini mencakup lebih dari sekedar tingkat kecerdasan intelektual (IQ). Ada tiga unsur yang harus diperhatikan agar kemampuan intelektual seseorang dapat bermanfaat bagi orang lain, seperti berpikir kritis, berpikir kritis, dan berpikir kreatif. . Ketiga faktor tersebut berperan dalam membangun kemampuan seseorang untuk menjadi pemimpin dan berguna bagi orang disekitarnya.
- c. *Emotionality*, dalam kepemimpinan berfokus pada manajemen emosi pribadi dan orang lain untuk memaksimalkan dampak kepemimpinan. Ini melibatkan pengelolaan emosi dengan bijak untuk menciptakan hubungan yang lebih baik dan memotivasi tim.
- d. *Sociability*, dalam konteks kepemimpinan, berkaitan dengan kemampuan untuk membangun jaringan sosial sebagai modal untuk memperluas pengaruh yang dimiliki. Kemampuan ini melibatkan keterampilan dalam berinteraksi dan membina hubungan yang positif dengan orang lain, yang dapat mendukung pertumbuhan dan efektivitas kepemimpinan.
- e. *Sosiabilitas* dalam konteks kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan menciptakan jaringan sosial sebagai modal untuk memperluas kekuasaan. Kemampuan ini mencakup keterampilan dalam berkomunikasi dan membangun hubungan dengan orang lain, yang dapat berkontribusi pada pengembangan kepemimpinan dan kinerja.
- f. *Moral ability*, dalam konteks kepemimpinan merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk membuat keputusan dan tindakan yang

didasarkan pada prinsip-prinsip moral dan etika. Ini melibatkan kesadaran akan nilai-nilai moral, integritas, dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil, serta dampaknya terhadap orang lain dan organisasi secara keseluruhan.

2.2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Berikut adalah beberapa indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Handoko (2003):

a. Kecerdasan

Seorang pemimpin yang cerdas tidak hanya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang mendalam dalam bidangnya, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mengelola emosi, memahami dan merespons secara tepat terhadap perasaan orang lain, serta mampu membangun hubungan yang kuat dan memotivasi pegawainya.

b. Kedewasaan

Kedewasaan dalam kepemimpinan melibatkan kematangan dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab, dan hubungan interpersonal.

c. Motivasi diri

Motivasi diri adalah kunci dalam kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin yang mampu memotivasi dirinya sendiri memiliki daya dorong internal yang kuat untuk mencapai tujuan dan mengatasi hambatan yang mungkin terjadi.

d. Pendidikan

Pendidikan dalam kepemimpinan mencakup berbagai aspek yang mengukur kemampuan dan kualitas pemimpin dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan pendidikan formal maupun informal.

e. Keahlian

Keahlian dalam kepemimpinan mencakup keterampilan praktis, strategis, dan interpersonal yang diperlukan untuk efektif memimpin dan menginspirasi orang lain.

f. Ketegasan

Ketegasan dalam kepemimpinan adalah kemampuan untuk bersikap tegas, konsisten, dan lugas dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinan.

2.2.1.4 Kepemimpin dalam Perspektif Islam

Dalam konteks pemenuhan tuntutan sosial ini, seorang pemimpin harus menyadari keberadaan tanggung jawab transendental, yang mewajibkan keterlualuan pribadi dalam ranah moral dan agama. Tanggung jawab atau prinsip akuntabilitas kepemimpinan dalam Islam seharusnya ditempatkan dalam pelaksanaan tugas-tugas (muamalah) dalam kehidupan sehari-hari dan pengabdian ibadah setiap individu sebagai khalifah di bumi-Nya (Abdullah, 2008). Yang memang difirmankan Allah di Surat Al-A'raf ayat 129 yang berbunyi;

قَالُوا أُوذِينَا مِنْ قَبْلِ أَنْ تَأْتِيَنَا وَمِنْ بَعْدِ مَا جِئْتَنَا قَالَ عَسَىٰ رَبُّكُمْ أَنْ يُهْلِكَ
عَدُوَّكُمْ وَيَسْتَخْلِفَكُمْ فِي الْأَرْضِ فَيَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ

Artinya: mereka (Kaum Musa berkata): "Kami telah ditindas (oleh Fir'aun) sebelum kamu datang kepada kami dan sesudah kamu datang. Musa menjawab: "Mudah-mudahan Allah membinasakan musuhmu dan menjadikan kamu khalifah di bumi(Nya), maka Allah akan melihat bagaimana perbuatanmu. (Al-Qur'an, 7 (Al-A'raf):129)

Kepemimpinan dalam konteks Islam berkaitan dengan dua norma sosial yang dirancang bagi para pemimpin. Pertama, hal ini melibatkan persepsi kemampuan pemimpin dalam memimpin anggota untuk mencapai kebutuhan mereka. Hal ini menunjukkan adanya harapan bahwa seorang pemimpin Islam hendaknya memiliki kepemimpinan yang mampu mengantarkan masyarakat menuju tujuan yang diinginkan. Kedua, pentingnya kiprahnya dalam menjaga kelangsungan hidup anggotanya. Untuk memenuhi kebutuhan sosial tersebut pemimpin harus menyadari peran periklanan yang harus memiliki kepribadian terbaik dalam kejujuran dan iman.

Tugas atau prinsip kepemimpinan yang dapat diterima dalam Islam hendaknya ada dalam kehidupan sehari-hari seluruh umat manusia dalam menjalankan tugasnya sebagai khalifah di negaranya (Abdullah, 2008).

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, sedangkan produktivitas merupakan keberhasilan organisasi (Al-Husseini, Christivan, & Eddy, 2020). Disiplin yang baik merupakan salah satu bentuk ketaatan terhadap peraturan organisasi, dengan menerapkan kedisiplinan maka seseorang akan merasakan kepuasan kerja, dibandingkan dengan orang yang tidak disiplin dan sering melanggar hukum, hanya diperlukan ketegangan yang terus-menerus.

Aturan yang dibuat oleh organisasi tidak menindas anggotanya tetapi bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang sehat dalam suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan pengetahuan untuk mengikuti aturan-aturan yang digunakan dalam organisasi sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja yang positif (Siswanto dan Daras, 2020). Lingkungan yang sehat berasal dari orang-orang yang disiplin, bukan sekedar disiplin tetapi mengikuti aturan-aturan yang digunakan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja selalu dianggap sebagai ciri khas sumber daya manusia dalam suatu organisasi, karena memungkinkan organisasi berfungsi dengan baik dan mencapai tujuannya secara efektif (Pawirosumarto, Sarjana, dan Muchtar, 2017).

2.2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses yang dapat menunjang rasa pengendalian masyarakat dan meningkatkan tujuan organisasi dengan mengikuti prinsip-prinsip manajemen (Saleh dan Yutomo, 2018). Berdasarkan pertimbangan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan disiplin kerja sangatlah penting terutama agar seorang individu dalam organisasi dapat mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi dan tujuan yang baik. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi selalu mempunyai pendapat yang berbeda-beda, salah satu peran penting pemimpin dalam suatu organisasi adalah saling berbagi pendapat dan tujuan, sehingga perbedaan pendapat diantara banyak pemimpin merupakan tujuan penting dalam organisasi.

Struktur organisasi dibentuk oleh disiplin demi disiplin. Tujuan dari tindakan disipliner adalah untuk menjaga kebijakan dan prosedur organisasi guna menjamin

kelangsungan kerja, serta untuk mendisiplinkan anggota organisasi tanpa mengubah kebijakan dan prosedur tersebut. situasi muncul. itu terjadi.

2.2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Gouzali Saydan (1996:202), faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
3. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
4. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
5. Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan.
6. Tidak adanya perhatian kepada pegawai.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator kerja mengacu pada konsep-konsep kinerja yang diukur untuk mengevaluasi pencapaian tujuan organisasi dan individu dalam konteks manajemen sumber daya manusia. (Hasibuan, 2017).

1. Taat Terhadap Aturan Waktu

Mematuhi jadwal yang telah ditetapkan atau waktu yang telah ditentukan untuk melakukan sesuatu. Ini mencakup tiba tepat waktu untuk pertemuan, menyelesaikan tugas sesuai batas waktu, dan menghormati waktu orang lain dengan tidak membuat mereka menunggu terlalu lama.

2. Taat Terhadap Peraturan Instansi

Mematuhi dan mengikuti semua kebijakan, prosedur, dan pedoman yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat seseorang bekerja. Ini mencakup segala hal mulai dari kode etik, keamanan, kesehatan, hingga prosedur kerja yang telah ditetapkan.

3. Taat Terhadap Pekerjaan

Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, dedikasi, dan integritas.

4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Instansi

Mematuhi aturan-aturan dasar yang sudah dibuat oleh instansi, seperti peraturan yang tidak tertulis yang berkaitan dengan etika sampai juga kebijakan-kebijakan yang lain.

2.2.2.5 Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Disiplin sama halnya dengan taat atau patuh untuk menghormati segala sistem yang telah dibuat organisasi, menjalankan perintah dan tidak melakukan larangan sebuah peraturan perusahaan adalah suatu bentuk disiplin yang sempurna. Islam telah mengatur hal yang berkaitan dengan disiplin kerja, banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang membahas tentang disiplin dalam arti ketaatan atas peraturan yang berlaku, antara lain disebutkan dalam surah An-Nisa' Ayat 59 yang berbunyi;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kamu kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri di antara kalian. Kemudian jika kalian berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikan ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kalian benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang itu lebih utama bagi kalian dan lebih baik akibatnya” (Al-Qur'an, 4 (An-Nisa'):59)

Pemimpin secara umum adalah orang-orang yang memiliki kuasa atau pelaksana jalannya pemerintahan atau bisa disebut orang yang menjalankan perintah (Saifudin, 2022). Dari ayat di atas yang harus digaris bawahi adalah bahwa taat kepada pemimpin disini tidaklah datang menggunakan lafadz “taatilah, karena taat terhadap pemimpin itu harus setelah taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Artinya selama seorang pemimpin tidak menyuruh kepada yang mungkar dan kemaksiatan terhadap Allah dan Rasul-Nya. Dan jika seorang pemimpin tetap amanah dalam mengemban jabatannya, patutlah umat Islam sebagai orang-orang yang beriman wajib taat dan mendengarkan seorang pemimpin, karena itu termasuk perintah Allah SWT yang wajib dilaksanakan.

2.2.3 Kinerja pegawai

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Efektivitas mengacu pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya serta untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kinerja yang dapat digunakan antara lain menyelesaikan tugas dengan benar dan akurat, mengikuti prosedur dan kebijakan kerja, mengambil inisiatif, menjaga kebiasaan kerja yang baik, pemenuhan dan persyaratan pekerjaan termasuk perubahan. . Selain itu, pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sesuai proses kerja juga merupakan bagian dari persyaratan pekerjaan.

Efektivitas mencakup karakteristik perilaku individu dalam bekerja dalam suatu organisasi sebagaimana diizinkan oleh desain. Efektivitas tidak hanya dilihat dari hasil yang dicapai saja, namun juga mencakup kemandirian, keselarasan dengan nilai-nilai organisasi, pemahaman terhadap masalah tanggung jawab, kedisiplinan dan kemampuan komunikasi yang baik. (Fateh, 2017).

Efektivitas merupakan kemampuan pegawai untuk melihat bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Hoda, 2016). Pengukuran kinerja yang paling penting hanyalah pengukuran aktivitas, yang merupakan langkah terakhir dari manajemen kinerja. Langkah-langkah harus diambil untuk mencapai hal ini. , dan terakhir evaluasi diri terhadap kesuksesan (Rickey, 2006).

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan kerja para pegawai tersebut adalah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (Shaleh, 2018);

1. Sikap mental yang meliputi disiplin dan etika.
2. Pendidikan yang terdiri dari pendidikan formal dan pendidikan non formal.
3. Keterampilan yang terdiri dari kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*).
4. Manajemen merupakan sistem diterapkan oleh pemimpin untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.
5. Hubungan kerja yang harmonis berarti menciptakan lingkungan kerja keserasian hubungan yang dapat memberi motivasi.

6. Tingkat penghasilan sangat menentukan dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik, jaminan sosial yang diberikan suatu organisasi kepada pegawai akan berpengaruh kepada peningkatan pengabdian yang akhirnya akan menghasilkan produktivitas kerja.
7. Lingkungan dan iklim kerja yang baik mendorong pegawai senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan lebih baik.
8. Kesempatan berprestasi merupakan harapan pegawai.

Yang mempengaruhi kinerja adalah *ability* (kemampuan) dan motivasi (*motivation*) (Huda, 2016);

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Dari segi mental, kemampuan seseorang didasarkan pada kecerdasan (IQ) dan kemampuan didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan (*knowledge+skill*). Artinya para manajer dan karyawan mempunyai IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), apalagi jika mereka mempunyai IQ unggul, unggul, kompetensi dan kecerdasan, serta didukung oleh pendidikan yang diperlukan dalam pekerjaannya, memiliki dan memiliki keterampilan. Lakukan pekerjaan mereka. Bekerja setiap hari, akan lebih mudah untuk mendapatkan lebih banyak.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (perilaku) manajer dan karyawan di tempat kerja (situasi) di lingkungan organisasi. Orang yang mempunyai sikap positif terhadap situasi kerjanya maka akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan bila mempunyai sikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Kondisi kerja yang dibahas antara lain hubungan kerja, tempat kerja, iklim kerja, kepemimpinan, perilaku dan standar kerja.

2.2.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan alat yang digunakan untuk mendeteksi dan menggambarkan kondisi tertentu (Abas, 2017).

Untuk memudahkan evaluasi kinerja karyawan, standar kinerja harus dapat

diukur dan dipahami dengan jelas. Beberapa indikator kinerja adalah sebagai berikut (Vibesono, 2016).

1. Umpan balik 360 derajat

Memberikan peluang kepada semua karyawan untuk memberikan masukan kepada rekan-rekan di perusahaan, sehingga dapat mengidentifikasi kinerja individu, departemen, atau proses yang memerlukan perbaikan dalam perusahaan

2. Absensi Tingkat

Kehadiran karyawan merupakan informasi yang berharga dalam perencanaan kapasitas, karena memberikan petunjuk mengenai kapan dan di mana keahlian pegawai dibutuhkan.

3. Lamaran dan Lowongan

Menghitung jumlah pelamar untuk setiap posisi yang diumumkan akan memperlihatkan sejauh mana minat orang dalam bekerja di perusahaan tersebut.

4. Ketersediaan Pelatihan

Program pelatihan merupakan semua aktivitas yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kapabilitas atau keahlian pegawai.

5. Kaji Banding Internal

Salah satu cara mengadopsi praktik ini adalah melalui implementasi perubahan. Meskipun manfaat yang diperoleh mungkin tidak signifikan, langkah ini dapat meningkatkan kinerja perusahaan tanpa menambahkan biaya, yang dapat ditingkatkan melalui evaluasi internal.

Dalam perspektif yang berbeda, terdapat beberapa indikator kinerja sebagai berikut (Saraswati, 2017);

1. Kualitas kerja

Pengukuran kualitas kerja dilakukan dengan melihat seberapa baik seseorang karyawan melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja seseorang pegawai bisa diukur dari seberapa lama ia bekerja dalam waktu tertentu. Kuantitas kerja juga bisa dilihat dari kecepatan

pegawai tersebut.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas diukur dari seberapa baik seorang pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan tepat.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaannya diukur dari kesadaran pegawai tersebut akan kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

2.2.3.4 Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam

Kinerja merujuk pada hasil dari suatu proses pekerjaan yang telah direncanakan, dilaksanakan oleh karyawan, dan terjadi pada waktu serta tempat yang ditentukan oleh organisasi terkait. Kinerja yang optimal selalu terkait dengan tingkat ibadah seseorang, karena dalam konteks bekerja terdapat tujuan hidup yang tidak hanya bersifat duniawi, tetapi juga memiliki dimensi transendental.

Allah juga berfirman terkait dengan pentingnya bekerja dalam al-Qur'an surah at-Taubah ayat 105 yang berbunyi ;

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, niscaya Allah dan Rasul-Nya bersama orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan ghaib dan yang nyata, kemudian diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Al-Qur'an, 9 (At-Taubah):105)*

Ayat ini menunjukkan bahwa bekerja bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok, misalnya memenuhi kebutuhan jasmani. Islam berpendapat bahwa tujuan utama diciptakannya manusia di dunia ini bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan materi saja melainkan untuk beribadah kepada Allah dan mendapatkan keridhaan-Nya.

Setiap usaha dan perbuatan seorang muslim, baik yang berkaitan dengan dunia maupun akhirat, selalu mempunyai satu tujuan, yaitu meraih keridhaan Allah. Landasan kerja yang baik juga didefinisikan dalam Islam, ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan kerja seorang muslim adalah untuk mendapatkan keridhaan Allah

Subhanahu wa Ta'ala dan memperoleh hasil yang baik (kebaikan dan kecerdasan) dari hasil yang diperoleh. . Apabila kedua hal ini menjadi landasan dalam aktivitas manusia, maka akan dihasilkan perbuatan baik. Pertama, kita perlu fokus pada masa depan. Kedua, kita harus berharap bahwa kesuksesan adalah hasil dari usaha kita, sebagai imbalan atas usaha yang telah dilakukan. Ketiga, adanya permintaan untuk tetap tenang dan sadar diri, tidak bersikap sombong (Baidan, 2001).

Kinerja pegawai mengacu pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Biasanya, tugas-tugas ini didasarkan pada pengukuran yang telah dilakukan. Akibatnya, karyawan tersebut akan ditahan pada tingkat kinerja tertentu. Tingkat kinerja ini dapat diberikan dalam banyak bahasa. Kinerja pegawai dapat digolongkan tinggi, sedang, atau rendah. Atau dapat digolongkan melebihi target, mencapai target, atau di bawah target. (Manoling, 1973). Menurut item-item ini, kinerja diartikan sebagai kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pemimpin yang berorientasi pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja kelompok kerja, Teori ini menggambarkan:

1. Kepemimpinan yang suportif menghasilkan kinerja dan kepuasan pegawai yang tinggi bila bawahan mengerjakan tugas terstruktur.
2. Kepemimpinan yang berorientasi prestasi akan meningkatkan pengharapan bawahan bahwa upaya akan mendorong kinerja yang tinggi bila tugas-tugas terstruktur.

Keberhasilan suatu organisasi atau organisasi, secara keseluruhan dan antar kelompok-kelompok yang berbeda di dalamnya, bergantung pada efektifitas kepemimpinan dalam organisasi atau organisasi tersebut. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi atau lembaga memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau organisasi dalam berbagai kegiatan khususnya pekerjaan para pegawainya. (Segian, 2003).

Manajer di suatu lembaga atau organisasi hendaknya mempunyai sikap positif terhadap bawahannya, yaitu pegawai suatu departemen atau organisasi. Hal ini memungkinkan mereka untuk memberikan contoh bagi karyawannya dan memotivasi mereka untuk maju, berusaha, dan mencapai tujuan. Namun,

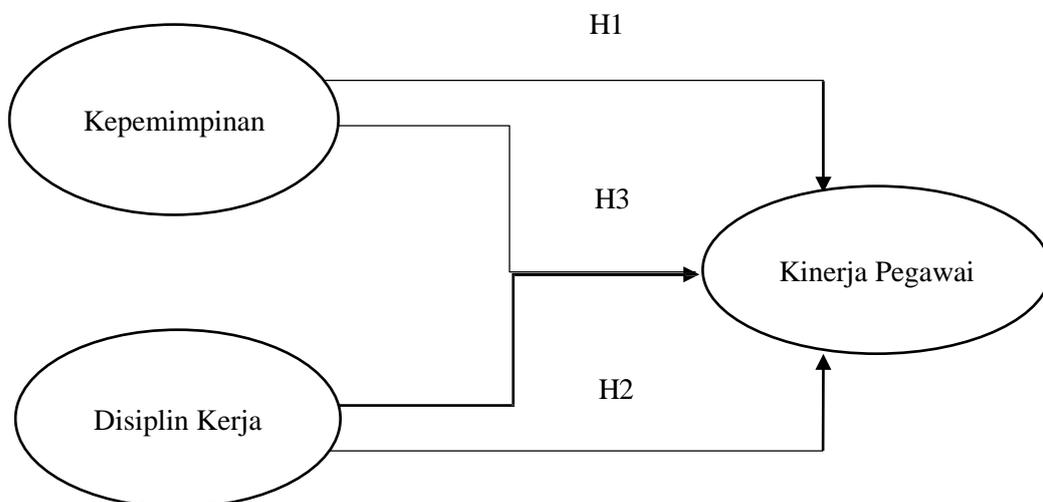
memberikan bimbingan kepada seluruh karyawan saja tidak cukup. Maka diperlukan motivasi agar para pekerja tersebut puas dalam pekerjaannya. Sehingga ketika seorang manajer memperhatikan bawahannya, maka kinerja karyawan dapat meningkat.

2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Mempertahankan dan meningkatkan disiplin merupakan tugas yang sulit, karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin. Disiplin dalam organisasi koperasi harus tegas. Tanpa dukungan pegawai yang mempunyai disiplin yang baik maka organisasi atau organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya, misalnya saja mendapatkan pegawai yang berkualitas. Oleh karena itu, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2001).

2.5 Model Hipotesis

Adapun kerangka konseptual penelitian yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yang melibatkan pengumpulan, pengolahan, penyederhanaan, penyajian, dan analisis data dalam bentuk angka, serta penjelasan dalam bentuk kalimat untuk memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang sedang diteliti, yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang.

3.2 Lokasi Penelitian

Untuk melakukan penelitian karya ilmiah ini penulis memutuskan untuk menjadikan Dinas Perhubungan Kota Malang, Jl. Raden Intan No.1, Polowijen, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65126, sebagai objek penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dalam sebuah penelitian, populasi dan sampel diperlukan untuk mengumpulkan data dari variabel yang sedang diteliti. Populasi merupakan area umum yang mencakup obyek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk menjadi fokus studi, dan dari situlah peneliti akan mengambil kesimpulan. (Sugiyono, 2005). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang yang berjumlah 220 orang.

3.3.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Sampel merupakan sebagian dari total populasi dengan karakteristik yang sama, atau sejumlah anggota dari populasi yang diambil secara khusus sesuai dengan prosedur tertentu, sehingga sampel tersebut dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari 220 pegawai dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jenis Pendidikan dan jumlah Pekerja

No	Jenis Pendidikan	Jumlah
1	S1	68
2	S2	8
3	Diploma	25
4	SMA/SMK	119
Total		220

Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel yang disebut proportional random sampling. Teknik ini memberikan peluang kepada seluruh individu dalam populasi untuk menjadi bagian dari sampel, tergantung pada ukuran populasi tersebut. Penelitian ini juga menggunakan rumus Slovin dengan tingkat keakuratan sebesar 10% untuk menentukan ukuran sampel yang tepat (Supriyanto dan maharani, 2019).

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi (220)

$$n = \frac{N}{(1+(Ne^2))}$$

e = batas ketelitian atau nilai kritisi kesalahan yang dapat di tolerir adalah sebesar 10%

$$n = \frac{220}{(1+(220(10\%^2))}$$

$$n = \frac{220}{(1+(2.2)}$$

$$n = \frac{220}{(1+(220.0,01)}$$

$$n = \frac{220}{3.2}$$

n = 68.75 dibulatkan menjadi 69

Setelah dilakukan perhitungan jumlah sampel maka didapatkan hasil sampel sebesar 69 pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang.

3.4 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh langsung dari sumber asli. Data primer digunakan untuk memastikan bahwa informasi yang dihasilkan mencerminkan realitas dan keadaan yang sebenarnya, sehingga informasi ini dapat digunakan secara efektif dalam proses pengambilan keputusan. (Pramiyati, Jayanta, Yusnelly, 2017), Dalam penelitian ini, data primer diperoleh langsung dari objek penelitian dengan cara memberikan angket atau kuesioner kepada seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan yang ditulis oleh responden tentang dirinya atau informasi yang dimilikinya. Kuesioner dalam penelitian ini bersifat tertutup, artinya jawaban yang dapat diberikan responden diberikan terlebih dahulu, sehingga mereka memilih dari pilihan yang tersedia.

3.5 Definisi Operasioanl Variabel

Karya yang berbeda diartikan sebagai suatu produk atau produk karya yang mempunyai perbedaan dan ditentukan oleh peneliti untuk tujuan mempelajari dan menarik kesimpulan. Oleh karena itu, peneliti menentukan skala tertentu untuk setiap variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja staf, sebagaimana diuraikan di bawah ini.

3.5.1 Kepemimpinan

Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan dapat diartikan sebagai mempengaruhi orang lain baik secara individu maupun kelompok, serta membimbing bawahan untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Arahkan kepemimpinan mencakup unsur-unsur seperti menasihati, menasihati, mengelola situasi, mengizinkan, dan mendorong kerja sama dari para misionaris.

3.5.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai tingkah laku yang mencakup rasa hormat, kepuasan, ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan-aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan bekerja dan menghindari hukuman. dikenakan. melakukan kesalahan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja antara lain kepatuhan terhadap

peraturan, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, kepatuhan terhadap pekerjaan, dan kepatuhan terhadap peraturan lainnya.

3.5.3 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja ditinjau dari kualitas dan kuantitas. Dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh seorang pegawai (Anwar Parbo, 2009). Penilaian kinerja yang dilakukan Diskominfo didasarkan pada evaluasi kinerja pada waktu penyampaian laporan harian serta penilaian kinerja berdasarkan prestasi kerja inti dan tambahan. Pendekatan ini didasarkan pada teori Anwar Prabhu yang mengukur kinerja dengan membaginya menjadi dua dimensi, yaitu kualitas dan kuantitas. Program pelatihan karyawan meliputi etos kerja yang baik, inisiatif, etika, kerjasama, Pengetahuan tentang tugas, tanggung jawab, waktu, dan beban kerja. Dengan demikian, pengukuran kinerja yang digunakan Diskominfo mencakup beberapa faktor yang mengukur kualitas dan kuantitas kerja pegawai.

Berdasarkan analisis di atas, peneliti telah menentukan karakteristik atau metode penelitian yang akan digunakan sebagai alat penelitian. Alat ini didasarkan pada analisis variabel dan indikator, dan rincian lebih lanjut dapat dilihat pada Tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel 3.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Item
1	Kepemimpinan (Veithzal, dkk, 2014)	Instruksi dan Konsultasi	Pimpinan selalu menanyakan tentang apa yang diharapkan pegawai/staf atas pekerjaan yang dilakukan
			Pimpinan selalu menjalankan komunikasi dalam pengambilan keputusan sehingga mendapatkan kerja yang harmonis
			Pimpinan selalu merencanakan rapat/pertemuan rutin internal pada pegawai/staf melalui lokakarya mini setiap

			bulannya
			Pimpinan selalu meminta informasi tentang kendala-kendala selama menjalankan pekerjaan
		Pengendalian	Pimpinan selalu mengadakan bimbingan dan pengarahan secara berkala melalui rapat/pertemuan rutin lokakarya mini setiap bulannya kepada pegawai/stafnya
			Pimpinan selalu memberikan bimbingan dan pengarahan sebelum melaksanakan pekerjaan dalam kantor
			Pimpinan selalu memberikan pengarahan apabila terdapat kesalahan dalam melaksanakan tugas
			Pimpinan selalu memberikan teguran terhadap hasil kerja bapak/ibu yang tidak sesuai dengan mutu yang diharapkan
			Pimpinan selalu hanya memberikan wewenang terhadap suatu pekerjaan kepada pegawai yang dipercayai
		Delegasi Partisipasi	Pimpinan selalu memberikan kesempatan dalam mengembangkan diri untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam bidang pelayanan kesehatan misalnya pelatihan Pendidikan
			Pimpinan selalu melibatkan serta mengajak dalam merumuskan visi dan misi instansi
2	Disiplin Kerja (Hasibuan, 2017)	Taat terhadap Aturan Waktu	Selalu masuk kantor dan pulang sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan di kantor
			Sering terlambat untuk mengikuti pengarahan di setiap pagi
			Absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja
			Target pekerjaan yang selesaikan

			sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya		
			Selalu memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya tidak meninggalkan pekerjaan dengan alasan yang tidak jelas		
		Taah terhadap Peraturan Instansi	Selalu mentaati tata tertib yang telah ditentukan di kantor Dinas Perhubungan Kota Malang		
			Selalu mematuhi peraturan kerja yang berlaku di Dinas Perhubungan Kota Malang dalam kondisi apapun, untuk peningkatan produktivitas kerja di Dinas Perhubungan Kota Malang		
			Selalu bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada jika melanggar peraturan tersebut		
		Taat terhadap Pekerjaan	Selalu melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab		
		Taat Terhadap Peraturan lainnya di Instansi	Bapak/ibu selalu mentaati aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan, misalnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan		
		3	Kinerja pegawai (Saraswati, 2017)	Kualitas Pekerjaan	Selalu bekerja dengan baik dan bertanggung jawab dengan tugas-tugas yang diberikan
				Inisiatif	Selalu mempunyai ide-ide yang dapat mempercepat pekerjaan dan dapat memajukan perusahaan
				Etika kerja	Sangat mentaati aturan pekerjaan atau bekerja sesuai SOP yang berlaku di kantor Dinas Perhubungan Kota Malang
Kerja Sama	Selalu melakukan diskusi dan kerjasama terhadap pekerjaan di kantor Dinas Perhubungan Kota Malang demi mencapai tujuan				
Pengetahuan Tentang	Sangat memahami dan mampu				

		Pekerjaan	akan pekerjaan yang dilakukan
		Tanggung Jawab	Selalu bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan oleh kantor Dinas Perhubungan Kota Malang
		Pemanfaatan Waktu	Sangat memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk melakukan pekerjaan di kantor Dinas Perhubungan Kota Malang
			Selalu menyiapkan segala sesuatu sebelum bekerja
		Kuantitas Kerja	Selalu bekerja dengan sangat cepat atau cekatan
			Selalu bekerja tepat waktu

3.6 Tabulasi Skor

Dalam penelitian ini skala yang digunakan untuk mengukur respon setiap responden adalah Skala Likert. Skala Likert menggunakan bobot pada setiap pertanyaan untuk mengukur setuju atau tidak setujunya responden terhadap suatu pertanyaan yang mengukur item tertentu. Skala ini memberikan banyak cara untuk memberikan suatu nilai atau skor pada suatu skala, meskipun hanya sekedar penilaian, sehingga kita dapat memahami setuju atau tidak setujunya responden terhadap pernyataan tertentu dalam ukuran penelitian. Namun skala Likert tidak memberikan informasi apakah salah satu responden lebih baik atau lebih buruk dibandingkan responden lain dalam skala tersebut.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pikiran dan perasaan seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2005). Dalam penelitian sosial ini, penelitian yang berbeda-beda dianggap unik oleh peneliti. Skala likert yang digunakan adalah skor satu sampai lima, dimana skornya adalah Sangat Setuju (SS), Sangat Setuju (S), Sangat Setuju (N), Sangat Tidak Setuju (TS) untuk mengukur tanggapan responden, dan Tidak Setuju. (STS) disertakan. . Untuk setiap pertanyaan.

Tabel 3.3

Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Semakin dekat jawaban yang diberikan responden dengan jawaban yang diharapkan, maka semakin tinggi pula skor atau bobot yang diperoleh. Respon terhadap seluruh item diukur dengan menggunakan skala Likert yang berbentuk kalimat, dimana skala Likert digunakan untuk menilai perilaku, pikiran, dan perasaan seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan gejala-gejala yang diuraikan dalam penelitian ini, varians data penelitian diukur dengan mengukur waktu. Indeks ini mengurutkan hasil atau skor dari tingkat terendah hingga tertinggi dengan karakteristik yang telah ditentukan. Dengan menggunakan periode waktu yang lebih singkat, penelitian dapat menghasilkan data yang lebih terstruktur dan memungkinkan perbandingan konten hasil atau skor yang berbeda untuk variabel yang diteliti.

3.7 Uji Instrumen

Evaluasi adalah proses yang digunakan untuk mengevaluasi kualitas, reliabilitas, dan validitas instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Instrumen tersebut dapat berupa angket, wawancara, tes, atau instrumen lain yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden.

3.7.1 Uji Validitas

Untuk menilai validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, validitas konstruk diperiksa melalui analisis kualitatif. Analisis faktor adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel yang berbeda dengan menganalisis dimensi atau karakteristiknya. Ketika nilai korelasi antar variabel tinggi (biasanya lebih besar dari 0,5), atau ketika hasil korelasi di SPSS menunjukkan signifikansi pada tingkat 0,001, bahasa dianggap sebagai konstruksi yang kuat.

Oleh karena itu, hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen yang

digunakan dalam penelitian mempunyai validitas, karena kondisi yang diamati berada di balik desain. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel dalam mengukur perbedaan penelitian. (Berita, 2005).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten pengukuran, jika pengukuran dilakukan dua kali atau lebih dengan metode yang sama. Respon yang konsisten ditunjukkan dengan koefisien alpha yang tinggi (Cronbach's). Semakin dekat koefisien alpha variabel ke 1, semakin besar konsistensi jawaban terhadap skor pertanyaan. Dengan kata lain, skor yang berbeda telah meningkatkan kepercayaan diri. Keandalan di bawah 0,6 dianggap negatif, 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 dianggap baik.

3.8 Uji Asumsi

Pengujian hipotesis adalah suatu proses di mana peneliti menguji apakah data yang dikumpulkan untuk analisis statistik memenuhi asumsi tertentu yang diperlukan untuk menerapkan metode statistik. Hal ini dilakukan sebelum dilakukan analisis lebih lanjut untuk memastikan reliabilitas dan validitas hasil analisis.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel mempunyai distribusi normal. Mencapai banyak transisi sering kali melibatkan residu yang terdistribusi normal. Oleh karena itu, jika ditemukan bahwa varians tidak mengikuti distribusi normal, hal ini dapat berdampak buruk pada kualitas atau keakuratan hasil pengujian. Dalam konteks regresi berganda, residu yang terdistribusi normal dianggap sebagai asumsi penting untuk memastikan keandalan model. Oleh karena itu, hasil analisis statistik berdasarkan data yang tidak terdistribusi normal mungkin kurang dapat diandalkan atau akurat.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independen model multivariat. Jika hasil uji multikolinearitas menunjukkan terdapat hubungan antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya, maka pengaruhnya terlihat pada penurunan pengukuran indeks. Hal ini disebabkan adanya asumsi bahwa variabel-variabel

independen dalam model regresi tidak boleh berkorelasi satu sama lain. Adanya multikolinearitas dapat menyulitkan penentuan kontribusi spesifik masing-masing variabel independen terhadap varians model. Karena itu, penurunan nilai uji statistik dapat menunjukkan adanya masalah multikolinearitas yang perlu diperhatikan dan diatasi dalam analisis regresi.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat heteroskedastisitas antar variabel residu yang diamati dalam model regresi. Keadaan dimana varians sisa tetap disebut homoskedastisitas, jika variansnya tidak sama disebut heteroskedastisitas. Dalam konteks model regresi, suatu model dikatakan baik jika terpenuhi homoskedastisitasnya, sedangkan heteroskedastisitas dapat mempengaruhi keakuratan dan presisi analisis regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas yang menunjukkan variansi non-kontinyu pada residu analisis dapat mengindikasikan adanya masalah pada model regresi. Oleh karena itu, perhatian khusus harus diberikan untuk mengendalikan atau memodifikasi heteroskedastisitas agar hasil analisis statistik dapat diandalkan dan valid.

3.8.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengukur ada tidaknya hubungan antara data periode penelitian dengan data periode sebelumnya. Tes ini berguna dalam mengidentifikasi hubungan periodik antara pola atau pengamatan lingkungan. Jika hasil uji autokorelasi menunjukkan adanya hubungan antara suatu waktu dengan waktu sebelumnya, hal ini dapat menunjukkan bahwa data pada saat itu mengalami autokorelasi. Autokorelasi dapat mempengaruhi keakuratan model statistik dan mungkin memerlukan penyesuaian atau koreksi selama analisis data.

3.8.4 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah hubungan antara variabel terikat dengan variabel individual bersifat linier. Tujuan pengujian ini adalah untuk memastikan asumsi dasar model regresi berganda terpenuhi, yaitu

Bahwa hubungan antara variabel individual dengan variabel terikat dapat digambarkan dengan garis lurus.

Meskipun uji linearitas penting untuk mengkonfirmasi hipotesis model, seperti empat uji lainnya (normalitas, homoskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi), uji linearitas secara umum tidak diterima secara luas. Hal ini mungkin terjadi karena sebagian besar paket perangkat lunak statistik modern secara implisit mengasumsikan linearitas dalam model regresi.

Uji linearitas juga relevan, terutama jika disadari bahwa hubungan antara kebebasan dan pertumbuhan tidaklah linier. Jika uji linearitas menunjukkan non-linearitas, model harus disesuaikan atau variabel diubah untuk memperbaiki masalah.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Linier Berganda

Metode pengujian di rumah digunakan untuk menguji hipotesis ini. Analisis statistik menggunakan persamaan regresi berikut adalah uji multilinear (Sugiono, 2007):

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

b_1 ; b_2 = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = kepemimpinan

X_2 = disiplin kerja

3.9.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah teknik statistik yang digunakan untuk membuat kesimpulan atau hipotesis tentang suatu populasi berdasarkan pola data. Tujuan utama jajak pendapat adalah untuk menguji klaim atau pernyataan mengenai populasi. Proses ini melibatkan membandingkan data yang diamati dengan hasil yang diharapkan.

3.9.3 Uji f

Uji F (F-test) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap varians dalam analisis regresi. Pedoman umum uji F dalam konteks analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{Mean Square Regression}}{\text{Mean Square Error}}$$

Dalam hal ini F Hitung dibandingkan dengan F Tabel, pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{Tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa, adanya pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Malang.

Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{Tabel}}$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa, tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Malang.

3.9.4 Uji t

Uji t digunakan mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya signifikan atau tidak. Uji t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang digunakan diterima atau ditolak, yaitu karakteristik individu dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang, dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$. Di sini t Hitung akan dibandingkan dengan t Tabel dengan syarat berikut:

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang.

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{Tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang.

BAB IV

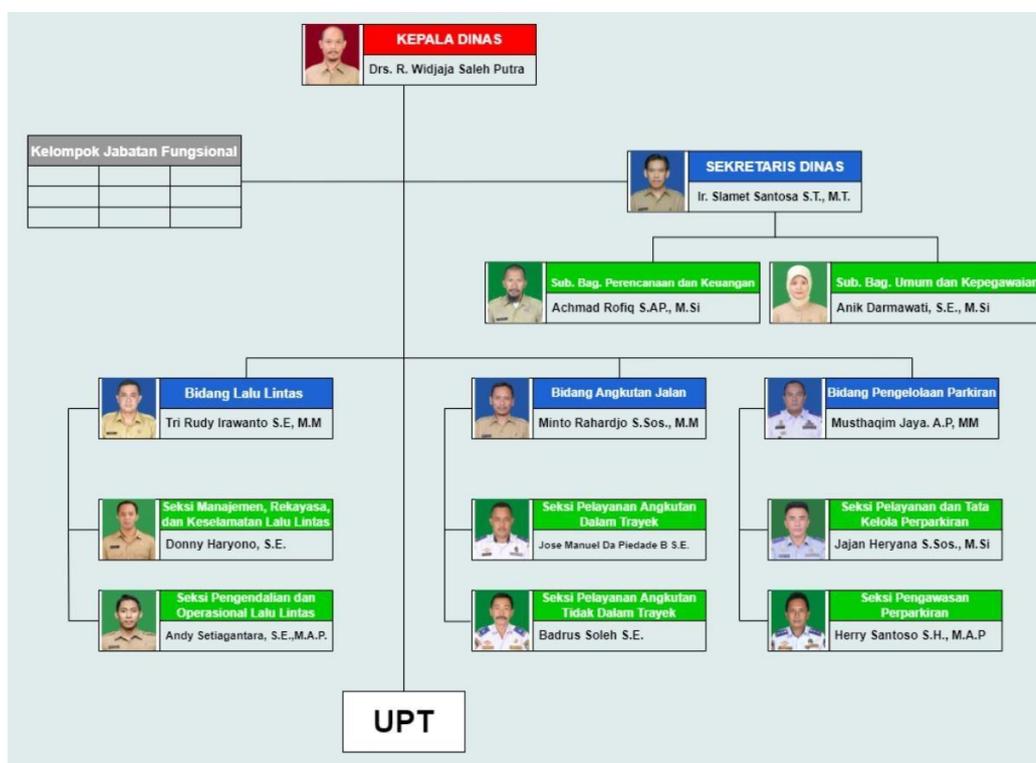
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

Layanan Transportasi Kota Malang adalah badan federal yang bertanggung jawab untuk memelihara dan meningkatkan transportasi dan transportasi di Kota Malang. Kementerian Perhubungan mempunyai visi yaitu “menciptakan sistem transportasi yang handal dan terpadu” dan misi yaitu “meningkatkan mutu keselamatan, pengelolaan dan transportasi”. Pelayanan transportasi terdiri dari suatu organisasi yang terdiri dari berbagai departemen dan kantor yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Struktur organisasi Dinas Perhubungan Kota Malang adalah sebagai berikut.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



4.2 Hasil Penelitian

Sebelum semua data dapat diolah dan dianalisis, teori klasik harus diuji. Tes klasik ini merupakan tes yang sebaiknya dilakukan sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Tujuan evaluasi teori klasik adalah untuk memberikan model teoritis yang memenuhi spesifikasi atau kriteria yang ada. Uji hipotesis klasik pada regresi linier multivariat meliputi uji validitas dan reliabilitas, normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Hasil analisis ini dapat memberikan hipotesis yang dapat menjelaskan pengaruh variabel yang diteliti.

4.2.1 Uji Validitas dan Realibilitas

Uji ketelitian adalah untuk mengetahui ketelitian suatu pengukuran. Uji validasi ini menunjukkan bahwa seluruh produk yang dihasilkan adalah valid atau benar. Pengukuran reliabilitas digunakan untuk memahami konsistensi pengukuran, apakah seluruh pengukuran yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan dan tetap sama jika pengukuran dilakukan berulang kali. Apabila nilai Cronbach's alpha lebih besar dari R tabel maka instrumen dikatakan reliabel.

A. Kepemimpinan

Tabel 4.1

Uji Validitas Variabel X1

No Butir	Nilai Sig	Keterangan	Interpretasi
1	0,002	< 0,05	Valid
2	0,004	< 0,05	Valid
3	0,004	< 0,05	Valid
4	0,000	< 0,05	Valid
5	0,002	< 0,05	Valid
6	0,000	< 0,05	Valid
7	0,003	< 0,05	Valid
8	0,000	< 0,05	Valid
9	0,000	< 0,05	Valid
10	0,008	< 0,05	Valid
11	0,005	<0,05	Valid

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh butir pertanyaan variable telah valid dengan angka signifikansi tidak melebihi 0,05.

Tabel 4.2

Uji Realibilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.370	11

Dari hasil perhitungan tersebut, variabel kepemimpinan telah valid yaitu angka dari *cronbach's alpha* lebih tinggi dari angka R table yaitu 0,1997 atau $0,370 > 0,1997$

B. Disiplin Kerja

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No Butir	Nilai Sig	Keterangan	Interpretasi
1	0,002	< 0,05	Valid
2	0,001	< 0,05	Valid
3	0,000	< 0,05	Valid
4	0,000	< 0,05	Valid
5	0,002	< 0,05	Valid
6	0,001	< 0,05	Valid
7	0,000	< 0,05	Valid
8	0,000	< 0,05	Valid
9	0,000	< 0,05	Valid
10	0,000	< 0,05	Valid

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh butir pertanyaan variable telah valid dengan angka signifikansi tidak melebihi 0,05.

Tabel 4.4

Hasil Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.325	10

Dari hasil perhitungan tersebut, variabel kepemimpinan telah valid yaitu angka dari *cronbach's alpha* lebih tinggi dari angka R table yaitu 0,1997 atau $0,325 > 0,1997$

C. Kinerja Pegawai

Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No Butir	Nilai Sig	Keterangan	Interpretasi
1	0,000	< 0,05	Valid
2	0,000	< 0,05	Valid
3	0,000	< 0,05	Valid
4	0,001	< 0,05	Valid
5	0,000	< 0,05	Valid
6	0,000	< 0,05	Valid
7	0,001	< 0,05	Valid
8	0,005	< 0,05	Valid
9	0,006	< 0,05	Valid
10	0,005	< 0,05	Valid

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh butir pertanyaan variable telah valid dengan angka signifikansi tidak melebihi 0,05.

Tabel 4.6

Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.455	10

Dari hasil perhitungan tersebut, variabel kepemimpinan telah valid yaitu angka dari *cronbach's alpha* lebih tinggi dari angka R table yaitu 0,1997 atau $0,455 > 0,1997$.

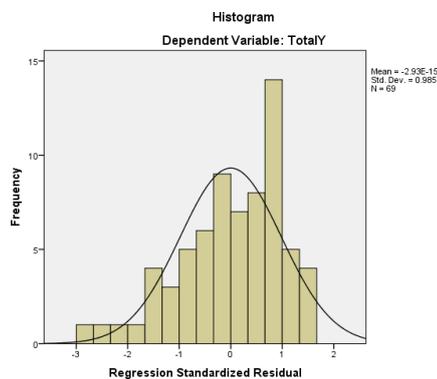
Setelah data yang di olah telah realibel dan juga valid, maka setelah itu akan dilaksanakan uji normalitas guna melihat apakah data yang didapat telah terdistribusi secara normal ataupun tidak.

4.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki sebuah guna menilai sebaran data yang terdapat pada suatu kelompok data yang terhimpun atau variable, apakah dalam sebaran yang ada pada data tersebut terdistribusi secara normal maupun tidak. Jika data telah didistribusi dengan normal maka data-data tersebut bisa dilaksanakan uji normalitas, berikut merupakan hasil dari uji normalitas yang telah diolah:

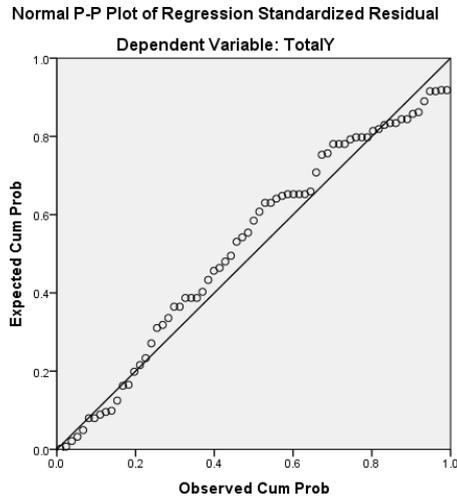
Gambar 4.2

Histogram



Tabel 4.7

Grafik P-Plot



Berdasarkan tampilan output pada tabel diatas, kita dapat meninjau Histogram dan diagram P-Plot yang telah diolah. Sedangkan histogram menunjukkan distribusinya condong ke kanan yang berarti data berdistribusi normal. Sedangkan pada diagram P-Plot titik-titiknya terlihat di bawah bahkan mencapai garis diagonal saat ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berjalan sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan evaluasi awal.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk memeriksa apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam penelitian atau tidak dalam model regresi dalam penelitian.

Tabel 4.8

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.999	1.001
Disiplin Kerja	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai gaya kepemimpinan ketekunan dan disiplin kerja sebesar 0,999 lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 1,001 atau kurang dari 10,0. Maka dari hasil tersebut dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi pada penelitian ini.

4.5 Uji Linearitas

Uji linearitas ini bertujuan untuk memahami dan mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel yang diteliti dengan masing-masing variabel yang akan diuji. Apabila model data tidak memenuhi syarat uji linieritas maka model regresi linier tidak dapat digunakan.

Tabel 4.9

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalY *	Between	(Combined)	16.977	5	3.395	1.069	.386
TotalX2	Groups	Linearity	4.583	1	4.583	1.444	.234
		Deviation from Linearity	12.393	4	3.098	.976	.427
	Within Groups		200.009	63	3.175		
	Total		216.986	68			

Berdasarkan hasil uji linieritas data penelitian diperoleh signifikansi indeks sebesar 0,427 atau lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kedisiplinan pegawai.

4.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan terdapat perbedaan variance residu pengukuran yang satu dengan observasi yang lain. Jika selisih antara sisa pengamatan yang lain tetap maka hal ini dilaporkan sebagai homoskedastisitas dan jika terdapat perbedaan maka dilaporkan sebagai heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas yang diuji peneliti pada penelitian ini:

Tabel 4.10
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.544	11.742		2.601	.011
Kepemimpinan	.106	.136	.095	.780	.438
Disiplin Kerja	.245	.209	.142	1.173	.245

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang telah diuji dalam penelitian ini, didapati nilai *Sig* pada kepemimpinan yaitu sebesar 0,438 dan juga nilai *Sig* pada disiplin kerja yaitu sebesar 0,245. Dari nilai *Sig* tersebut maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi dikarenakan nilai *Sig* tidak lebih besar dari nilai 0,05.

4.7 Uji Linier Berganda

Uji linier berganda bertujuan guna menelaah terdapat adanya pengaruh dari dua variabel secara bersama-sama atau simultan pada variabel tertentu yang terdapat pada penelitian. Uji linear berganda pada penelitian ini meliputi dari uji T, Uji F, dan uji *R-Square*, berikut hasil dari uji linear berganda pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

4.7.1 Uji t

Tabel 4.11

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	42.583	4.409		9.658	.000
	Kepemimpinan	-.132	.045	-.320	-2.929	.005
	Disiplin Kerja	.257	.083	.339	3.105	.003

a. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan dari hasil Uji T pada penelitian ini, didapati nilai *Sig* pada variabel kepemimpinan yaitu sebesar 0,005. Maka hal tersebut menunjukkan bahwasannya nilai tersebut lebih rendah dari 0,05 yang memberikan pernyataan kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan pada nilai t hitung pada variabel kepemimpinan sebesar -2,292 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 1,997. Maka dari hasil tersebut pada variabel kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan. Sedangkan pada variabel disiplin kerja didapati nilai *Sig* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan juga nilai t hitung sebesar 3,105 lebih besar dari nilai t-tabelnya yaitu sebesar 1,997 yang menyatakan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Uji F

Tabel 4.12

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.876	2	4.438	8.869	.000 ^b
	Residual	33.027	66	.500		
	Total	41.903	68			

a. Dependent Variable: Y2

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

Berdasarkan perhitungan dari uji F yang telah dilaksanakan dalam penelitian, didapati hasil dari *Sig* yaitu senilai $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwasannya variable kepemimpinan dan disiplin kerja secara Bersama sama atau simultan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Dan untuk mengetahui bahwasannya hipotesis diterima maka ditelaah dari nilai F hitung yaitu sebesar 8,87 lebih besar dari nilai F tabel yaitu sebesar 3,13. Dari hal tersebut dapat dinyatakan bahwasannya hipotesis diterima yaitu kepemimpinan dan juga disiplin kerja berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi atau *R Square*

Tabel 4.13

Uji *R Square*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332 ^a	.110	.083	.89286

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji *R Square* yang telah dilaksanakan, didapati nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,083, nilai tersebut sama dengan nilai 83%. Artinya dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasannya variable kepemimpinan

dan juga disiplin kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 83%. Sedangkan angka lainnya yaitu 17% menunjukkan bahwasannya terdapat pengaruh lainnya diluar persamaan dari regresi yang ada pada penelitian ini.

4.7.3.1 Pembahasan

4.7.3.1.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan nilai *Sig* pada variabel kepemimpinan yaitu sebesar 0,005. Dan pada nilai *t* hitung pada variabel kepemimpinan sebesar -2,292 lebih besar dari *t*-tabel yaitu sebesar 1,997. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan. Pemimpin dalam lembaga atau instansi memegang peranan penting dalam menjalankan berbagai kegiatan terutama dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kepemimpinan yang suportif dapat menghasilkan kinerja dan kepuasan yang tinggi begitupula pada kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi akan mendorong kinerja pegawai semakin meningkat. Sehingga apabila pemimpin tidak memiliki jiwa kepemimpinan yang baik juga akan berpengaruh pada penurunan kinerja pegawai. Hasil penelitian didukung oleh Yulinda, (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Manawan et al., 2017; Novianti et al., 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam islam pemimpin yang suportif adalah pemimpin yang dicintai dan mencintai bawahannya, dalam ranah ini berarti mencintai pegawainya, seorang pemimpin yang dicintai dan disukai maka dia akan selalu diikuti perintahnya, dan pemimpin itu akan selalu mendukung kinerja pegawainya, bukan pemimpin yang dibenci sehingga kinerja pegawainya bisa menjadi buruk, dalam hadits yang diriwayatkan Muslim juga berbicara tentang gaya kepemimpinan itu, yang berbunyi:

عَنْ عَوْفِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ مَرْفُوعاً: «خِيَارُ أَيْمَتِكُمُ الَّذِينَ تُحِبُّونَهُمْ وَيُحِبُّونَكُمْ، وَتُصَلُّونَ عَلَيْهِمْ وَيُصَلُّونَ عَلَيْكُمْ. وَشِرَارُ أَيْمَتِكُمُ الَّذِينَ تُبْغِضُونَهُمْ وَيُبْغِضُونَكُمْ، وَتَلْعَنُونَهُمْ وَيَلْعَنُونَكُمْ!»، قَالَ: قُلْنَا: يَا رَسُولَ اللَّهِ، أَفَلَا تُنَابِذُهُمْ؟ قَالَ: «لَا، مَا أَقَامُوا فِيكُمْ الصَّلَاةَ. لَا، مَا أَقَامُوا فِيكُمْ الصَّلَاةَ»

Artinya: Dari 'Auf bin malik RA secara marfu': Sebaik-baik pemimpin kalian adalah orang yang kalian cintai dan mencintai kelaian, kalian mendoakan mereka dan mereka juga mendoakan kalian. Dan seburuk-buruk pemimpin kalian adalah orang yang kalian benci dan membenci kalian, kalian melaknat mereka dan mereka pun melaknat kalian. Kami berkata "wahai Rasulullah, Apakah kami boleh melawan mereka?", Rasulullah menjawab "Tidak, selama mereka menegakkan shalat di tengah kalian. Tidak, selama mereka masih menegakkan shalat di tengah kalian." (H.R Muslim).

4.7.3.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja dengan nilai Sig sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan juga nilai t hitung sebesar 3,105 lebih besar dari nilai t-tabelnya yaitu sebesar 1,997 yang menyatakan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja pegawai mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dimiliki. Semakin baik tingkat disiplin yang dimiliki pegawai maka dapat mencerminkan kinerja pegawai yang juga meningkat.

Hasil penelitian sejalan dengan Indah Sari & Hadijah, (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Safitri, (2013) dan Ekhsan, (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam islam disiplin kerja juga diperbincangkan sebagaimana disiplin kerja taat pada aturan dan waktu, dimana ketika seseorang dalam pekerjaannya taat kepada aturan dan waktu maka kinerjanya akan bagus

serta di dan Allah akan memberikan kebaikan kepadanya, sesuai dengan ayat al-Qur'an Surah Al-Jumu'ah ayat 9 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ۗ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: *Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkan jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. (Al-Qur'an, 62 (Al-Jumu'ah):9).*

4.7.3.1.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari *Sig* variabel kepemimpinan dan disiplin kerja senilai $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwasannya variable kepemimpinan dan disiplin kerja secara Bersama sama atau simultan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh (Isvandiari & Al Idris, 2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan (Indah Sari & Hadijah, 2016) yang mengungkapkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja dan kepemimpinan yang berjalan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam Islam kepemimpinan dan disiplin kerja sangatlah diperhatikan, kepemimpinan yang baik akan dapat melahirkan kinerja yang baik, disiplin yang baik akan menimbulkan hasil kerja yang baik, dimana ketika ada perselisihan atau perbedaan pendapat maka pemimpin lah yang menengahi dengan peraturan-peraturan yang ada, tapi kalau memang belum terjadi, maka semua itu dikembalikan kepada Allah SWT, seperti yang terdapat di dalam al-Qur'an surat An-Nisa ayat 59 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 ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: Wahai orang-orang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rosul dan Ulil Amri (pemimpin yang berkuasa) di antara kalian. Kemudian, jikalau kalian berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rosul (Sunnah), jika kalian beriman kepada Allah dan hari akhir. Yang demikian itu lebih utama bagi kalian dan lebih baik akibatnya. (Al-Qur'an, 4 (An-Nisa'):59).

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil uraian dan pembahasan yang telah dijelaskan terkait Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang, kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Malang.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Malang.
3. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Malang.

5.2 Saran

Dari hasil uraian dan pembahasan yang didapati dalam penelitian ini, peneliti memiliki beberapa saran terkait dengan kesimpulan di dalam penelitian ini. Adapun saran dari peneliti dari pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada Instansi

Kepada instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai diharapkan kepada seorang pemimpin lebih supportif dalam mengayomi pegawainya, agar tidak ada tumpang tindih yang membuat kecemburuan sosial, hal ini akan menimbulkan kedisiplinan kerja menjadi semakin meningkat sehingga kinerja pegawai menjadi semakin konsisten.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian di instansi atau organisasi lain, untuk mendapatkan hasil terkait variabel-variabel ini apakah juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

- Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemah dengan transliterasi*, Departemen Agama RI, Semarang: PT. Karya Toha Putra,t.t.
- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Abdullah, Taufiq. (2008). *Pola Kepemimpinan Islam di Indonesia: Tinjauan Umum*. Jakarta : Prisma LP3ES
- Albany, A., & Dyahrini, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3617-3623.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- Anoraga, Pandji. (2003) *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, C., Tambunan, W., & Gunawan, S. (2019). Analisis kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan metode hazard and operability study (HAZOP). *Jurnal Teknik Mesin dan Mekatronika (Journal of Mechanical Engineering and Mechatronics)*, 4(2), 61-70.
- Baidan, Nashruddin. (2001). *Tafsir Maushu'I, Solusi Qur'an atas masalah Sosial Kontemporer*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Creswell, John W. (2013). *Penelitian Kualitatif Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ekowati Vivin Maharani, A. S. (2021). An Emperial Effect od Workliads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 154-163.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmaterra
- Handoko, T.Hani. (2003), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. (2012). *Manajemen Personalia*.

Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

- Jalagat, R. (2016). Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36–42.
- Moleong, Lexy J. (2014). *Metodologi penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Olifiansyah, M., Hidayat, W., Dianying, B. P., & Dzulfiqar, M. (2020). Kepemimpinan dalam Perspektif Islam. *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 14(1), 98-111.
- Pawiro Sumarto, P. K. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *Emerald Insight*.
- Pramiyati, T., Jayanta, J., & Yulnelly, Y. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil). *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 8(2), 679-686.
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286-299.
- Rama, M. I. (2020). Peran Kepemimpinan Camat Dalam Menciptakan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Camat Wawotobi Kabupaten Konawe). *Journal of Government and Politics (JGOP)*, 2(2), 141-152.
- Ridwasyah, Ardhi (2013). Persepsi Karyawan Terhadap Perilaku Kepemimpinan Unggul. Kajian Teori Transformasional-Transaksional; dalam Sjabadhyni, B., Graitto, BK, & Wutun, RP Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif PIO. Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management – Global Edition*
- Rohimah, S., & Napitupulu, R. H. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Neo Kosmetika Industri Pada Divisi Produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1), 72-82.
- Rucky, A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Saifudin, M. A. (2022). *Konsep Taat Pada Pemimpin Dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa (04): 59 (Studi Tafsir Al-Azhar)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Saleh, H. (2018). *Komitmen Organisasi Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Saraswati. (2017). *Step By Step Lancar membuat KPI*. Yogyakarta: Genesis Learning.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Djambatan.
- Shihab, M. Quraish. (2012). *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qir'an Volume 6*. Jakarta : Lentera Hati
- Siagian, P.S. (2003). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Cetakan Kelima. PT. Rinek Cipta. Jakarta.
- Siswanto, D. U. (2020). The Moderating Role of Work Discipline on The Links Between Locus of Control and Work Ethics in Local Government Employees. *Management and Economics Journal*, 117-134.
- Soedarsa, H. G., Anwar, C., & Shanti. (2014). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurna Akuntansi & Keuangan*, 5 (1), 71-92.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin. 2019. *Riset manajemen SDM Untuk Skripsi, Disertasi Dan Dilengkapi Dengan Contoh Artikel*. Malang: Intelegensia Media
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Timple,S. C. (2000). *The Art and Science of Bussiness Management Performance*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Wahyuniati, H. (2018). The Role of Working Motivation as Mediation Variable Of Leadership and Spritual Intelligence Influence Toward Employees Performance. *Management and Economics Journal*, 113-148.
- Wibisono, D. (2016). *How To Creat A World Class Company*. Jakarta: Gramedia.
- Yasmin dan Maisah. (2021). Dampak Globalisasi Terhadap Kkarakter Peserta Didik dan Kualitas Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*,

5 nomor 1, 1544-1550.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
3. Jabatan :
4. Pendidikan Terakhir :

A. KUESIONER PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MALANG)

Dalam rangka penyelesaian Skripsi, Saya, Akmalul Insan bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang**". Sehubungan dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya sejenak untuk mengisi beberapa pertanyaan pada kuesioner ini.

B. PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini terdapat 31 pernyataan disertakan dengan beberapa pilihan. Mohon dibaca dengan baik dan dipahami setiap pernyataan yang tertera dibawah ini. Kemudian Anda diminta untuk memilih salah satu dengan memberi tanda centang (✓) dari pilihan jawaban dari pernyataan di bawah, untuk pilihan jawabannya sebagai berikut:

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

Setiap jawaban dari pernyataan yang bapak/ibu, saudara/i berikan di bawah ini tidak ada penilaian benar atau salah.

NO	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	KEPEMIMPINAN					

1	Pimpinan selalu menanyakan tentang apa yang diharapkan pegawai/staf atas pekerjaan yang dilakukan					
2	Pimpinan selalu menjalankan komunikasi dalam pengambilan keputusan sehingga mendapatkan kerja yang harmonis					
3	Pimpinan selalu merencanakan rapat/pertemuan rutin internal pada pegawai/staf melalui lokakarya mini setiap bulannya					
4	Pimpinan selalu meminta informasi tentang kendala-kendala selama menjalankan pekerjaan					
5	Pimpinan selalu mengadakan bimbingan dan pengarahan secara berkala melalui rapat/pertemuan rutin lokakarya mini setiap bulannya kepada pegawai/stafnya					
6	Pimpinan selalu memberikan bimbingan dan pengarahan sebelum melaksanakan pekerjaan dalam kantor					
7	Pimpinan selalu memberikan pengarahan apabila terdapat kesalahan dalam melaksanakan tugas					
8	Pimpinan selalu memberikan teguran terhadap hasil kerja bapak/ibu yang tidak sesuai dengan mutu yang diharapkan					
9	Pimpinan selalu hanya memberikan wewenang terhadap suatu pekerjaan kepada pegawai yang dipercayai					
10	Pimpinan selalu memberikan kesempatan dalam mengembangkan diri untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam bidang pelayanan kesehatan misalnya pelatihan Pendidikan					
11	Pimpinan selalu melibatkan serta mengajak dalam merumuskan visi dan misi instansi					
DISIPLIN KERJA		SS	S	N	TS	STS
12	Bapak/ibu selalu masuk kantor dan pulang sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan di kantor					
13	Bapak/ibu sering terlambat untuk mengikuti pengarahan di setiap pagi					
14	Absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja					
15	Target pekerjaan yang bapak/ibu selesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya					

16	Bapak/ibu selalu memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya tidak meninggalkan pekerjaan dengan alasan yang tidak jelas					
----	---	--	--	--	--	--

17	Bapak/ibu selalu mentaati tata tertib yang telah ditentukan di kantor Dinas Perhubungan Kota Malang					
18	Bapak/ibu selalu mematuhi peraturan kerja yang berlaku di Dinas Perhubungan Kota Malang dalam kondisi apapun, untuk peningkatan produktivitas kerja di Dinas Perhubungan Kota Malang					
19	Bapak/ibu selalu bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada jika melanggar peraturan tersebut					
20	Bapak/ibu selalu melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab					
21	Bapak/ibu selalu mentaati aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan, misalnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan					
KINERJA PEGAWAI		SS	S	N	TS	STS
22	Bapak/ibu selalu bekerja dengan baik dan bertanggung jawab dengan tugas-tugas yang diberikan					
23	Bapak/ibu selalu mempunyai ide-ide yang dapat mempercepat pekerjaan dan dapat memajukan perusahaan					
24	Bapak/ibu sangat mentaati aturan pekerjaan atau bekerja sesuai SOP yang berlaku di kantor Dinas Perhubungan Kota Malang					
25	Bapak/ibu selalu melakukan diskusi dan kerjasama terhadap pekerjaan di kantor Dinas Perhubungan Kota Malang demi mencapai tujuan					
26	Bapak/ibu sangat memahami dan mampu akan pekerjaan yang dilakukan					
27	Bapak/ibu selalu bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan oleh kantor Dinas Perhubungan Kota Malang					
28	Bapak/ibu sangat memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk melakukan pekerjaan di kantor Dinas Perhubungan Kota Malang					
29	Bapak/ibu selalu menyiapkan segala sesuatu sebelum bekerja					

30	Bapak/ibu selalu bekerja dengan sangat cepat atau cekatan					
-----------	---	--	--	--	--	--

31	Bapak/ibu selalu bekerja tepat waktu					
-----------	--------------------------------------	--	--	--	--	--

Lampiran 2: Data Kuesioner

1. Kepemimpinan

NO	KEPEMIMPINAN											TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00	52.00
2	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	53.00
3	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	52.00
4	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	50.00
5	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	55.00
6	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	52.00
7	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	54.00
8	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	53.00
9	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	50.00
10	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	54.00
11	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	54.00
12	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	54.00
13	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	54.00
14	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	54.00
15	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	54.00
16	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	55.00
17	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	54.00
18	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	55.00
19	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	54.00
20	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	55.00
21	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	54.00
22	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	54.00
23	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	55.00
24	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	54.00
25	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	55.00
26	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	54.00
27	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	54.00
28	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	55.00
29	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	55.00
30	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	54.00
31	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	54.00

32	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	54.00
33	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	55.00
34	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	52.00
35	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	52.00
36	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	55.00
37	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	54.00
38	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	52.00
39	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	52.00
40	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	54.00
41	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	53.00
42	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	52.00
43	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	54.00
44	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	52.00
45	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	52.00
46	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	55.00
47	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	54.00
48	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	54.00
49	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	50.00
50	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	53.00
51	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	52.00
52	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	53.00
53	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	53.00
54	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	51.00
55	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	52.00
56	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	54.00
57	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	51.00
58	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	52.00
59	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	50.00
60	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	52.00
61	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	51.00
62	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	52.00
63	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	52.00
64	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	51.00
65	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	50.00
66	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	51.00
67	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	49.00
68	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	50.00
69	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	52.00

2. Disiplin Kerja

NO	DISIPLIN KERJA										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

1	5.00	1.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	42.00
2	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
3	5.00	1.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	45.00
4	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	47.00
5	4.00	1.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	43.00
6	5.00	2.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
7	4.00	1.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	43.00
8	4.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
9	5.00	1.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	45.00
10	4.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
11	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
12	4.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	45.00
13	4.00	2.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	44.00
14	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
15	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
16	4.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	45.00
17	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
18	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
19	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
20	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
21	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	47.00
22	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
23	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
24	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	47.00
25	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
26	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
27	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	47.00
28	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
29	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
30	5.00	2.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
31	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
32	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	47.00
33	5.00	1.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	45.00
34	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
35	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	47.00
36	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
37	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
38	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	47.00
39	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
40	5.00	1.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	45.00
41	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00

42	4.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
43	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
44	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
45	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	47.00
46	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	47.00
47	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	45.00
48	4.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	45.00
49	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
50	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
51	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
52	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
53	4.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	45.00
54	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	47.00
55	5.00	1.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	44.00
56	4.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	44.00
57	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
58	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
59	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
60	5.00	2.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	44.00
61	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
62	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
63	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	45.00
64	5.00	2.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
65	5.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	43.00
66	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	45.00
67	5.00	1.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	45.00
68	4.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
69	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00

3. Kinerja Karyawan

NO	KINERJA KARYAWAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	47.00
2	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	46.00
3	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	49.00
4	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	45.00
5	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	46.00
6	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	46.00
7	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	48.00
8	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	45.00
9	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	46.00
10	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	46.00

11	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	47.00
12	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	42.00
13	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	48.00
14	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	50.00
15	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	45.00
16	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	43.00
17	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	49.00
18	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	44.00
19	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	47.00
20	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	48.00
21	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	46.00
22	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	45.00
23	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	47.00
24	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	47.00
25	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	49.00
26	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	49.00
27	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	49.00
28	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	49.00
29	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	49.00
30	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	47.00
31	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	48.00
32	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	48.00
33	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	49.00
34	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	47.00
35	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	49.00
36	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	47.00
37	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	49.00
38	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	50.00
39	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	48.00
40	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	49.00
41	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	49.00
42	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	48.00
43	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	50.00
44	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	48.00
45	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	50.00
46	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	48.00
47	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	48.00
48	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	49.00
49	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	47.00
50	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	48.00
51	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	48.00
52	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	48.00

53	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	47.00
54	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	47.00
55	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	47.00
56	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	47.00
57	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	49.00
58	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	45.00
59	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	49.00
60	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	49.00
61	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	49.00
62	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	44.00
63	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	45.00
64	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	47.00
65	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	47.00
66	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	44.00
67	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	45.00
68	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	46.00
69	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	49.00

Lampiran 3: Dokumentasi



Lampiran 4: Lembar Bebas Plagiasi

3/18/24, 12:44 PM

Print 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 : Akmalul Insan
NIM : 19510203
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus di Dinas Perhubungan Kota Malang)**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
14%	13%	4%	9%

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

Malang, 18 Maret 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

