PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU

(The Influence Of Work Discipline And Leadership Style On Employee Performance In The Riau Provincial Labour Service)

SKRIPSI

Oleh

KEVIN LORDAN HAKIM

NIM. 1861201144

MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU

(The Influence Of Work Discipline And Leadership Style On Employee Performance In The Riau Provincial Labour Service)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Oleh

KEVIN LORDAN HAKIM

NIM. 1861201144

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	: KEVIN LORDAN HAKIM
NIM	: 1861201144
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN/PRODI	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU

DISETUJUI

PEMBIMBING I

TASRIL, S.E, M.M
NIDN: 1010056201

PEMBIMBING II

SOUVYA FITRIE, S.E, M.M
NIDN: 1011107901

DEKAN

Dr. DINI ONASIS, SE, SH, MM, MH, AK, CA, ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, SE, MSI
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: KEVIN LORDAN HAKIM
NIM	: 1861201144
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN/PRODI	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, S.E, M.SI
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WALDELMI, S.E, M.SI
NIDN: 1008078602

ANGGOTA

TASRIL, S.E, M.M
NIDN: 1010056201

SOUVYA FITRIE, S.E, M.M
NIDN: 1011107901

Dr. AZNURIYANDI, S.E, M.SI
NIDN: 1021088602

Dr. IDEL WALDELMI, S.E, M.SI
NIDN: 1008078602

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skirpis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 30 Mei 2025
Yang Membuat Pernyataan



Kevin Lordan Hakim

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU

OLEH:

KEVIN LORDAN HAKIM

NIM: 1861201144

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau. Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode deskripti kuantitaf dan metode analis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisi regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 43 pegawai, sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 43 pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara menyebar kuesioner kepeda responden yaitu pegawai dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan uji secara parsial diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,509 atau 50,90%, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,382 atau 38,20%. Berdasarkan uji secara simultan diperoleh hasil bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan siginifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebesar 0,640 atau 64%.

Kata Kunci: disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja

The Influence Of Work Discipline And Leadership Style On Employee Performance In The Riau Provincial Labour Service

BY:

KEVIN LORDAN HAKIM

NIM: 1861201144

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of work discipline and leadership style on employee performance in the Riau Provincial Labour Service. The research method used in this research is the quantitative descriptive method and the analytical method used in this research is the multiple linear regression analysis method. The population in this study was 43 employees, the sample in this study was 43 employees. The sampling technique in this research was saturated sampling, where the entire population was used as the sample. The data collection technique in this research was by distributing questionnaires to respondents, namely employees of the Riau Provincial Labour Service. Data processing in this research used SPSS. Based on partial tests, the results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance by 0.509 or 50.90%, leadership style had a positive and significant effect on employee performance by 0.382 or 38.20%. Based on simultaneous tests, the results showed that work discipline and leadership style simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at the Riau Provincial Labour Service. The coefficient of determination value obtained in this study was 0.640 or 64%.

Keywords: Work Discipline, Leadership Style and Performance

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skirpis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 30 Mei 2025
Yang Membuat Pernyataan

Kevin Lordan Hakim

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skirpsi yang berjudul: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi dan memperloeh gelar Strata-1 pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (S1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan pemikiran yang telah diberikan dalam menyempurnakan skirpsi ini. Maka pada kesempatan ini, izinkan penulis menyampaikan dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Junaidi, S.S., M.Hum, selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E., M.SI, selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
4. Bapak Tasril, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Souvya Fitrie, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skirpis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
7. Untuk keluarga terkhusus kedua orang tua yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripis ini.
8. Teman-teman Jurusan S1 Manajemen yang senantiasa membantu serta memberikan dukungan, yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Semoga seluruh doa, bantuan dan juga bimbingan yang diberikan kepada penulis selama ini mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 30 Mei 2025

Penulis

Kevin Lordan Hakim

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

PERNYATAAN iii

I. KATA PENGANTAR iv

II. DAFTAR ISI vi

III. DAFTAR TABEL ix

IV. DAFTAR GAMBAR xi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang Penelitian 1

1.2. Perumusan Masalah 6

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian 7

1.3.1. Tujuan Penelitian 7

1.3.2. Manfaat Penelitian 7

1.4. Sistematika Penulisan 8

BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 10

2.1 Telaah Pustaka 10

2.1.1. Manajemen 10

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia 14

2.1.3. Disiplin Kerja 29

2.1.4. Gaya Kepemimpinan 21
2.1.5. Kinerja 25
2.1.6. Penelitian Terdahulu 30
2.2. Kerangka Pemikiran 32
2.3. Hipotesis 38
BAB III METODE PENELITIAN 40
3.1. Objek Penelitian 40
3.2. Populasi Dan Sampel 40
3.3. Teknik Pengambilan Sampel 40
3.4. Jenis Dan Sumber Data 41
3.5. Teknik Pengumpulan Data 42
3.6. Identifikasi Dan Operasional Variabel 42
3.7. Analisis Data 43
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN..... 50
4.1. Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau 50
4.2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau..... 53
4.3. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau..... 53
4.4. Deskripsi Pekerjaan..... 54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 60
5.1. Hasil Penelitian..... 60
5.2. Pembahasan 84
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... 89
6.1. Kesimpulan..... 89

6.2. Saran..... 90

DAFTAR PUSTAKA

BIOGRAFI PENULIS

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1.1 Data SKP Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Periode Tahun 2020-2024 3

1.2 Data Absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Periode Tahun 2020-2024 4

1.3 Data Keterlambatan Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Periode Tahun 2020-2024 5

2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu 30

3.1 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel 42

3.2 Penilaian Interprestasi Mean Variabel Penelitian 45

5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 60

5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 61

5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 61

5.4 Indikator Hadir Bekerja..... 62

5.5 Indikator Kepatuhan Terhadap Standar Kerja 63

5.6 Indikator Taraf Kesiagaan Yang Tinggi..... 64

5.7 Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja 65

5.8 Indikator Sifat 66

5.9 Indikator Kebiasaan 67

5.10 Indikator Tempramen 67

5.11 Indikator Watak..... 68

5.12 Indikator Kepribadian 69
5.13 Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan..... 70
5.14 Indikator Kuantitas..... 71
5.15 Indikator Kualitas..... 72
5.16 Indikator Keandalan Karyawan 73
5.17 Indikator Kehadiran 73
5.18 Indikator Kemampuan Bekerja Sama 74
5.19 Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kinerja..... 75
5.20 Hasil Uji Validitas 76
5.21 Hasil Uji Reliabilitas 76
5.22 Hasil Uji Normalitas 77
5.23 Hasil Uji Multikolinearitas 78
5.24 Hasil Uji Autokorelasi..... 79
5.25 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 79
5.26 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 80
5.27 Hasil Uji Parsial (Uji t)..... 81
5.28 Hasil Uji Simultan (Uji F) 82
5.29 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... 83

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1. Kerangka Pemikiran 38

4.1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau 53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan adalah sebuah bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam berorganisasi. Hal tersebut disebabkan karena manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam sebuah organisasi, guna agar terwujudnya tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Suatu instansi atau perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi atau perushaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi atau perusahaan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya di mungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika iya bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang

terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Berkerja di Instansi merupakan impian sebagian orang. Instansi di Indonesia mempunyai banyak jenis dan golongan, seperti Instansi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau. Setiap kota-kota besar di Indonesia pastinya Instansi Dinas Tenaga Kerja sudah merupakan program dari pemerintah pusat.

Dinas Tenaga Kerja tentunya sudah ada di kota-kota besar di Indonesia, seperti Dinas Tenaga Kerja yang ada di Provinsi Riau yang bertanggung jawab langsung kepada tenaga kerja yang ada di Provinsi Riau. Agar tercapainya tujuan Instansi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau tentunya harus memiliki pegawai yang profesional dengan kinerja yang baik, agar tenaga kerja merasa terlayani dengan baik. Tentunya kinerja pegawai ini di pengaruhi faktor-faktor penting sehingga terjadinya naik turun kinerja setiap pegawai, maka dengan diberikan sistem rata-rata penilaian kinerja menjadi sebuah tolak ukur kinerja pegawai dalam melayani tenaga kerja. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan perkerjaan yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu (Nurmansyah; 2018; 98).

Data dibawah ini merupakan data rata-rata penilaian kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau:

Tabel 1
Data SKP Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Periode Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah Nilai SKP	Nilai Rata-rata SKP	Keterangan
2020	43	3732	86,79	Baik
2021	43	3690	85,81	Baik
2022	43	3644	84,74	Baik
2023	43	3523	81,93	Baik
2024	43	3498	81,34	Baik

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, 2025

Berdasarkan tabel di atas nilai rata-rata SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau sudah tergolong baik, akan tetapi setiap tahunnya selalu mengalami penurunan kinerja, hal tersebut yang menjadi permasalahan pada penelitian ini sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau.

Tentunya ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai bisa menurun, menurut pengamatan dari peneliti faktor terbesar yang mempengaruhi turunnya kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau adalah kurangnya disiplin kerja setiap pegawai. Kedisiplinan pegawai merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena pegawai yang memiliki disiplin tinggi tentunya kinerja pegawai tersebut juga tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sarana yang dipakai oleh pemimpin dalam berinteraksi terhadap pegawainya supaya pegawai berkenan untuk mengubah sikap dan karakter menjadi lebih baik maupun untuk mengembangkan kepekaan pegawai unrtuk

mengikuti semua aturan dan nilai sosial yang sudah ditetapkan oleh sebuah organisasi (Sumadhitana;2018;84).

Hal tersebut dapat dilihat dari data absensi pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pelalawan sebagai berikut:

Tabel 2
Data Absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Periode Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai	Jumlah Absen			Total Absen	Persentase
				A	I	S		
2020	43	244	10.492	38	76	42	156	1,48%
2021	43	243	10.449	39	87	41	167	1,59%
2022	43	243	10.449	44	56	77	177	1,69%
2023	43	244	10.492	42	68	69	179	1,70%
2024	43	244	10.492	55	70	59	184	1,75%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau lima tahun terakhir sejak tahun 2020-2024 mengalami peningkatan setiap tahunnya, hal tersebut yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau mengalami penurunan dalam lima tahun terakhir. Dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah pada tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau.

Kedisiplinan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai, keterlambatan bekerja juga sangat

mempengaruhi dan dapat dijadikan sebagai penilaian kedisiplinan seorang pegawai, berikut ini dapat dilihat data keterlambatan pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau:

Tabel 3
Data Keterlambatan Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Periode Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah Pegawai Terlambat	Persentase
2020	43	21	48,8%
2021	43	23	48,8%
2022	43	19	44,1%
2023	43	27	62,7%
2024	43	29	67,4%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, 2025

Dari tebel di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan pegawai juga naik setiap tahunnya, hanya pada tahun 2022 tingkat keterlambatan pegawai mengalami penurunan, tentunya keterlambatan ini juga yang mempengaruhi kurangnya kedisiplinan pegawai sehingga mengakibatkan turunnya kinerja pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau.

Tentunya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhui oleh beberapa faktor. Salah satu faktor penting lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah sebuah cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi bawahan agar suka rela dalam melakukan tindakan bersama yang diperintah oleh pimpinan tanpa merasa dirinya ditekan dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. (Busro 2018;226).

Karena seorang pimpinan dapat memberikan sebuah bimbingan, inspirasi,arahan,petunjuk dan dukungan dengan tujuan agar mereka dapat mengontrol perilaku dari pegawainya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sehingga perilaku seorang bawahan dapat di jadikan cerminan bagaimana gaya kepimimpian seorang pimimpinan. Gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan karena seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Catur Windaryadi; 2018), yang mendapatkan hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan Tugumulyo. Namun dapat dilihat terdapat kesenjangan atau *GAP* pada penelitian yang dilakukan oleh (Nasridah dkk; 2021) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada satuan kerja pelaksanaan jalan nasional wilayah III Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan fenomena di atas hal tersebut yang menjadi latar belakang penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU".**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja provinsi Riau.
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja provinsi Riau.
3. Apakah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja provinsi Riau.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja provinsi Riau.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, perusahaan, dan bagi peneliti selanjutnya, adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama berada dibangku perkuliahan, serta dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja provinsi Riau.

2. Bagi instansi, dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberikan masukan mengenai disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memberikan informasi dan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terutama dalam membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami pembahasan proposal ini, pada sistematika penulisan ini, penulis telah menyusun beberapa bab, dimana masing-masing bab dalam proposal ini merupakan suatu rangkaian yang saling berhubungan.

Sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan mengenai penulis menguraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini membahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan dipecahkan yang terdapat pada perumusan masalah, dan pada bab ini berisikan tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjadi dugaan atau jawaban sementara pada penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai metode penelitian yang digunakan pada penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasional variabel, dan analisi data penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai gambaran umum dinas tenaga kerja provinsi Riau, sejarah, struktur organisasi dan aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil penelitian dan membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja provinsi Riau.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan masalah yang telah dibahas dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja yang memiliki 3 indikator penelitian antara lain hadir bekerja, kepatuhan terhadap srandar kerja dan taraf kesiagaan yang tinggi. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator taraf kesiagaan yang tinggi, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator hadir bekerja. Adapun rata-rata skor untuk variabel disiplin kerja adalah 4,35 dengan kategori sangat setuju.
2. Dari hasil analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan yang memiliki 5 indikator penelitian antara lain sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator watak, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator tempramen. Adapun rata-rata skor untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 4,15 dengan kategori setuju.
3. Dari hasil analisis deskriptif variabel kinerja yang memiliki 5 indikator penelitian antara lain kuantitas, kualitas, keandalan karyawan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator kuantitas, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh

indikator kehadiran. Adapun rata-rata skor untuk variabel kinerja adalah 4,32 dengan kategori sangat setuju.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian adapun beberapa saran adalah sebagai berikut:

1. Akademik

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau referensi dalam bidang Ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya di Universitas Lancang Kuning Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selain itu juga dapat menambah kepustakaan dalam bidang Imu Manajemen khusnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan semoga penelitian ini dapat menyumbang pemikiran baru bagi seluruh akademisi yang membutuhkan.

2. Instansi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau
   a. Hadir bekerja merupakan indikator variabel disiplin kerja dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar Instansi lebih memperhatikan Tingkat kehadiran pegawai yang ada di Tenaga Kerja Provinsi Riau, memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin dalam hadir bekerja.
   b. Tempramen merupakan indikator variabel gaya kepemimpinan dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar Instansi memperbaiki tempramen atasan terhadap bawahan agar menciptakan rasa nyaman dalam bekerja guna untuk meningkatkan kinerja pegawai.

c. Kehadiran merupakan indikator variabel Kinerja dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar Instansi memberikan sanki tegas terhadap karyawan yang tidak hadir dalam bekerja dengan tidak memiliki alasan yang jelas.

3. Penelitian Selanjutnya

Sehubungan dengan keterbatasan penulis, penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, terdapat kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel. Sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutnya, perlu memperbanyak variabel independen diluar dari variabel yang telah dibahas di penelitian ini, agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

Arif Yusuf Hamali, 2018, ***Pemahaman Sumber Daya Manusia, Yogyakarta***, PT Buku Seru

Baron, F, 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Cetakan 7, Jakarta: Erlangga

Busro, M, 2018, ***Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Jakarta, Prenandamedia Group

Hadiyati, 2015, ***Pengantar Bisnis***, Pekanbaru, CV Karya Nofa

Hasibuan, 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi***. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

_____, 2014, ***Manajemen Sumber Daya Manusia-Cekatakan Ke Empat Belas***, Jakarta, Bumu Aksara

Huseno, 2016, ***Kinerja Pegawai***, Cetakan 1. Malang. Media Nusa Creative

Jamaludin, 2017. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaho Indah Citra Garmet Jakarta,*** *Journal of Applied Businnes and Economics,* VOL. 3 (3): 161-69.

Kartini Kartono, 2014, ***Pemimpin dan Kepemimpinan***, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

Khoirinisa, K. S., 2019. ***Analysis of Factors That Influence Work Discipline***, Skripsi, Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.

Nurmansyah, 2017, ***Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia***, Pekanbaru, Unilak Press

_____, 2018, ***Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia***, Pekanbaru, Unilak Press

_____, 2020, ***Pengantar Manajemen Modern***, Bandung, Alfabeta

_____, 2023, ***Metodologi Riset Manajemen Bisnis***, Pekanbaru, Unilak Press

Rivai, V, 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik.*** Jakarta: Raja Grafindo Persada

Rizky, Suprajang, 2017 ***Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Griya Asri Mandiri Blitar***, Jurnal Penelitian Manajemen Terapan, VOL.2 (1):49-56.

Sedarmayanti, 2017. ***Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja***, PT Refika Aditama, Bandung

Supriyadi. 2015, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Yogyakarta, CV Andi Offset

Sutrisno, 2019, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta, Kencana Prenanda Media Group

Suwanto dan Priansa, 2018, ***Manajmen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis***, Bandung, Alfabeta

Winardi, J, 2015. ***Manajemen Perubahan,*** Yogyakarta, Pustaka Pelajar

Referensi Jurnal Penelitian

Rahmat, Lina dan Risnawati. 2019. ***Pengaruh Kompetenai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu,*** Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako, Vol. 2 No. 1, Januari, Hal 69-78. E-ISSN: 2443-3578

Ilham dan Megawhati. 2022. ***Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Gowa***. Jurnal Al-Buhuts, Vol. 18 No. 1. Juni, Hal. 139-150. E-ISSN: 2442-8234

Goverd, Bernhard dan Lucky. 2020. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara***. Jurnal EMBA, Vol. 6 No. 4, September, Hal. 1978-1987. E-ISSN: 2303-1174

Rio dan Syarifuddin. 2021. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Putera Jakarta.*** Jurnal Proceding Of Management, Vol. 8 No. 5, Oktober, Hal 1-12. E-ISSN: 2355-9357

Catur Windaryadi. 2018. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemda Tugumulyo***. Jurnal

Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Vol. 16 No. 3. Juli, Hal. 177-184. E-ISSN: 1412-4521

Nelson, Wayan Gede dan Made. 2019. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste***. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3 No. 11, Januari, Hal. 639-649. E-ISSN: 2337-3067