

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOPERASI USAHA KECIL DAN
MENENGAH ACEH**

SKRIPSI

**Karya Akhir Guna Memenuhi Sebahagian dari Syarat-
syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH
USWATUN HASANAH
NPM.20310028
PRODI MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)
BANDA ACEH
2024**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, dimana atas kuasa dan kehendak-Nya penulis telah dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis sanjungkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah mengubah peradaban dunia dari masa Jahiliyah ke arah Islamiah

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Aceh”**. Telah dapat disusun dan diselesaikan. Maksud dan tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah merupakan salah satu syarat sebagai kewajiban seorang mahasiswa dalam rangka penulisan skripsi untuk memperoleh gelar sarjana. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh Bapak Banta Karollah S.E.,M.S.M yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk memperoleh pendidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.
2. Bapak Muhammad S.IP,M.M. yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh dan selaku pembimbing I yang sabar memberikan bimbingan dan arahan sejak permulaan sampai dengan selesainya skripsi ini.
3. Bapak Ferdi Nazirun Sijabat S.E.,M.Sc Mgt, selaku Ketua Program Studi Manajemen, yang telah memberikan pendidikan kepada penulis di bidang ekonomi manajemen.

4. Ibu Zenitha Maulida SE,M.M. selaku pembimbing II ditengah-tengah kesibukannya telah memberikan bimbingan dalam penulisan ini mulai dari awal hingga akhir.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh yang telah membantu banyak hal dalam membuat kelengkapan administrasi demi lancarnya penelitian.
6. Seluruh Staff Ahli dan Karyawan Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.
7. Semua informan yang telah berpartisipasi dalam memberikan berbagai data dan informasi kepada peneliti untuk menyusun bahan pada penyusunan karya ilmiah ini pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Aceh.
8. Teman-teman mahasiswa angkatan 2020 pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh yang saling mendukung dan membantu semasa penulis menjalani perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.
9. Ucapan Terima Kasih yang tak terhingga kepada Ayah Alm.Rudi Haryadi Poma Nurlina tercinta yang telah memberikan kasih sayang yang tidak terbatas, dan mendoakan penulis dengan tulus ikhlas tiada henti-hentinya, dan seluruh keluarga penulis yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat kepada kita semua.

Penulis skripsi masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi teknik penulisan maupun dari segi pembahasannya, meskipun telah diusahakan dengan segala kemampuan yang ada. Karena itu, masukan dan saran dari

berbagai pihak yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk kesempurnaan tulisan dimasa yang akan datang. Semoga Allah SWT, melimpahkan rahmat dan hidayahNya kepada kita semua, Amin Yarabbal 'alamin.

Banda Aceh, 15 Juli 2024
Penulis,

Uswatun Hasanah

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Uswatun Hasanah

NPM : 20310028

Prodi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sebenarnya bahwa di dalam Hasil Penelitian/Skripsi saya ini tidak terdapat bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertai, buku atau bentuk lain yang saya kutip dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai Tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri.

Apabila ternyata terdapat dalam skripsi saya bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan kesediaan untuk digugurkan gelar akademik Sebagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya

Banda Aceh, 02 September 2024
Saya yang membuat pernyataan

(Uswatun Hasanah)

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK.....	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Skop Penelitian.....	7
 BAB II LANDASAN TEORI.....	 8
2.1 Kinerja	8
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.2 Karakteristik Kinerja	9
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.4 Indikator-indikator Kinerja	12
2.2 Kepemimpinan	14
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	14
2.2.2 Tugas-Tugas Kepemimpinan	16
2.2.3 Indikator Kempemimpinan.....	17
2.3 Disiplin Kerja.....	18
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	18
2.3.2 Pendekatan Disiplin Kerja	20
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
2.3.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	23
2.4 PenelitianTerdahulu	24
2.5 Kerangka Konseptual	26
2.6 Hipotesis Penelitian	27
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	 29
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian	29
3.1.1 Populasi	29
3.1.2 Sampel	29
3.2 Metode Penarikan Sampel	31
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4 Operasional Variabel	32
3.5 Metode Analisis Data	34
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	35
3.6.1 Uji Validitas	35
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	35
3.7 Uji Asumsi Klasik	35

3.7.1 Uji Normalitas	35
3.7.2 Uji Multikolinearitas	36
3.7.3 Uji Heterokedastisitas	36
3.8 Pengujian Hipotesis	37
3.8.1 Uji t (Parsial)	37
3.8.2 Uji F (Simultan).....	38
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Karakteristik Responden.....	40
4.2 Analisis Deskriptif.....	42
4.2.1 Variabel Kinerja Pegawai	42
4.2.2 Variabel Kepemimpinan	43
4.2.3 Variabel Disiplin Kerja	44
4.3 Pengujian Instrumen Data.....	45
4.3.1 Pengujian Validitas	45
4.3.2 Pengujian Reliabilitas	47
4.4 Pengujian Asumsi Klasik.....	47
4.4.1 Pengujian Normalitas	48
4.4.2 Uji Multikolinearitas	49
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	49
4.5 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	51
4.5.1 Analisa Regresi Linier Berganda	51
4.5.2 Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi.....	52
4.5.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f).....	53
4.5.4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t).....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.2 Kesimpulan	56
5.2 Saran.....	56
DAFTAR PERPUSTAKAAN.....	58
LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel III. 1 Data Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Aceh.....	29
Tabel III. 2 Operasional Variabel Penelitian	33
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden.....	40
Tabel IV. 2 Variabel Kinerja Pegawai	42
Tabel IV. 3 Variabel Kepemimpinan	43
Tabel IV. 4 Variabel Disiplin Kerja.....	44
Tabel IV. 5 Hasil Uji Validitas	46
Tabel IV. 6 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	47
Tabel IV. 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel IV. 8 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai	51
Tabel IV. 9 Model Summary	52
Tabel IV. 10 Hasil Uji Secara Simultan	53
Tabel IV. 11 Hasil Uji Secara Parsial	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Konseptual	27
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas	48
Gambar IV. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	61
Lampiran 2 Tabulasi.....	62
Lampiran 3 Lampiran SPSS	65
Lampiran 4 Tabel T Tabel Uji Hipoteisi Parsial.....	77
Lampiran 5 Tabel F Tabel Uji Hipoteisi Simultan.....	78
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian	79
Lampiran 7 Balasan Surat Izin Penelitian	80

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH ACEH

Nama : Uswatun Hasanah
NPM : 20310028
Prodi : Manajemen
Pembimbing I : Muhammad S.IP,M.M
Pembimbing II : Zenitha Maulida SE,M.M

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 54 responden dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistic Packadge for Social Science*) versi 21. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji f dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variable independent terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2), dengan variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Koefisien korelasi sebesar 0,716 menunjukkan hubungan sebesar 71,6%. Koefisien determinasi sebesar 0,513 mengindikasikan bahwa 51,3% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Hasil penelitian ini yaitu: (1) secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,317 lebih besar dari t_{tabel} 2,007. (2) Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh dengan nilai dengan t_{hitung} sebesar 2,016 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,007. (3) Secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh dengan nilai berpengaruh dengan nilai F_{hitung} (14,914) lebih besar dari F_{tabel} (3,179).

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kinerja pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan/instansi untuk mencapai visi dan misi organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Suatu instansi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Setiap proses kemajuan organisasi untuk mencapai tujuannya, kinerja pegawai menjadi landasan yang sesungguhnya bagi instansi. Karena tanpa adanya kinerja yang baik, maka tujuan yang dimiliki tidak bisa tercapai dengan maksimal. Kinerja merupakan tolak ukur pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan kata lain kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehirono 2018:95). Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi/instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya karena semakin baik kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu

instansi adalah kepemimpinan. Dengan adanya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin didalam suatu instansi memegang kunci utama dalam tercapainya kinerja yang baik dan disiplin kerja yang baik yang diharapkan dapat menciptakan rasa keadilan bagi pegawai. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks kinerja pegawai, kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

Menurut Sutrisno (2016:218) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Menurut Fahmi (2016:122), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses yang kompleks dan multidimensional yang melibatkan kemampuan untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Dalam dinamika organisasi modern, kepemimpinan muncul sebagai salah satu faktor kritis yang mempengaruhi kinerja pegawai. Fenomena ini memunculkan sejumlah isu yang memerlukan pemahaman mendalam untuk

meningkatkan efektivitas manajerial. Kepemimpinan yang kurang tepat dapat menimbulkan ketidakseimbangan di antara tim, menghambat motivasi, dan bahkan merugikan produktivitas secara keseluruhan. Kempemimpinan mampu mempengaruhi karyawan dan juga mempengaruhi disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Pegawai (Hasibuan, 2018:194).

Disiplin kerja menjadi unsur kunci dalam membentuk pola perilaku dan produktivitas pegawai. Fenomena ini menciptakan sejumlah isu yang perlu diperhatikan secara mendalam. Salah satu isu mendasar adalah kurangnya kepatuhan terhadap tata tertib dan norma kerja, yang dapat merugikan efisiensi operasional. Ketidaksetaraan dalam penerapan disiplin juga dapat memicu ketidakpuasan pegawai dan menimbulkan konflik di lingkungan kerja. Selain itu, isu-isu terkait pengawasan dan sanksi yang tidak konsisten dapat melemahkan efektivitas disiplin kerja. Oleh karena itu, pembahasan mengenai isu-isu ini menjadi penting untuk memahami bagaimana pengaruh disiplin kerja dapat membentuk perilaku dan kinerja pegawai, serta untuk merumuskan strategi yang sesuai guna mencapai tingkat kedisiplinan yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Dinas Koperasi UKM Aceh menghadapi sejumlah masalah yang signifikan dalam operasionalnya. Salah satu isu utama adalah kurangnya

kepemimpinan yang efektif, di mana sering terjadi ketidakjelasan dalam arahan dan kebijakan yang diberikan kepada pegawai, serta kurangnya motivasi dan arahan dari pimpinan. Disiplin kerja yang rendah juga menjadi masalah serius, dengan banyak pegawai yang sering datang terlambat atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya, dan minimnya pengawasan serta penegakan disiplin. Kinerja pegawai yang tidak optimal juga terlihat dari rendahnya produktivitas dan kualitas kerja, tingginya tingkat absensi, dan kurangnya pelatihan profesional. Salah satu bukti yang mendukung melihat hasil penilaian kinerja. Adapun Tabel 1.1 yang merekapitulasi kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh sebagai berikut.

TABEL I. 1
Indikator Penilaian Kinerja Pegawai
Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh

	Unsur-unsur	Target Persentase 100%	Tahun	
			2021 (%)	2022 (%)
Indikator	Target	80-100%	75%	76%
	Kualitas		75%	75%
	Waktu penyelesaian		73%	74%
	Taat asas		74%	73%
	Prestasi		70%	75%
	Inisiatif		70%	73%
	Ketelitian		75%	74%
	Kepemimpinan		76%	78%
	Kejujuran		75%	77%
	Kreativitas		76%	75%
	Disiplin waktu		70%	73%

Sumber: Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh, 2023

Pada Tabel 1.1 dilihat hasil dari penilaian kinerja pegawai yang ada pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh periode 2021-2022 memiliki persentase yang berfluktuasi, walaupun persentase kinerja pegawai berada pada bobot rata-rata 70% ke atas tetap manajemen penilaian kinerja pegawai yang ada

pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh tidak mencapai 80-100%.

Dalam Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh, kepemimpinan yang ada memiliki harapan membawa perubahan positif. Pimpinan tersebut memiliki visi untuk mengembangkan potensi organisasi dan meningkatkan kontribusi terhadap perekonomian daerah. Namun, tantangan muncul dengan tingkat disiplin yang kurang baik di kalangan pegawai, yang menyebabkan kinerja yang kurang memuaskan. Meskipun pimpinan berusaha memberikan arahan dan motivasi, adaptasi pegawai terhadap kepemimpinan masih mengalami hambatan.

Komunikasi yang efektif adalah fondasi bagi setiap organisasi yang sukses. Namun, dalam Dinas Koperasi, UKM di Aceh, pimpinan jarang mengadakan rapat tim dan lebih sering memberikan instruksi melalui memo atau email yang tidak jelas. Akibatnya, pegawai sering kali kebingungan dengan tugas yang diberikan dan tujuan yang ingin dicapai. Kurangnya komunikasi langsung juga menghambat dialog terbuka antara pimpinan dan staf, yang pada gilirannya mengurangi kesempatan untuk umpan balik yang konstruktif. Disisi lain masalah disiplin kerja juga menjadi sebuah sorotan, disiplin kerja adalah aspek penting dalam menjaga produktivitas dan efisiensi organisasi. Namun, di Dinas Koperasi UKM Aceh, terdapat masalah serius terkait disiplin kerja. Banyak pegawai yang sering datang terlambat, tidak memenuhi tenggat waktu, dan tidak mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan. pimpinan tidak mengambil tindakan tegas terhadap pelanggaran disiplin ini, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak teratur dan menurunkan standar profesionalisme. Kurangnya disiplin kerja ini berdampak pada penurunan kualitas layanan yang diberikan oleh dinas dan menurunkan citra organisasi di mata publik.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengajukan tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh.

3. Untuk mengetahui kepemimpinan dan disiplin kerja secara Simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, antara lain:

1. Sebagai bahan masukan dan informasi untuk pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang lebih berkualitas.
2. Untuk menambah wawasan penulis tentang keterkaitan antara pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh.
3. Sebagai acuan perbandingan, informasi dan pembelajaran untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Skop Penelitian

Penelitian ini mengambil skop bidang ilmu manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan unit analisis menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh beralamat di Jl. T. Panglima Nyak makam No.12 Lampineung Kecamatan Ulee Kareng, Banda Aceh.

DAFTAR PERPUSTAKAAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Agustini, R. (2019). *Disiplin Kerja dan Implementasinya dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Mandiri.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2).
- Anggeline, R., dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Disiplin Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Boudreau, J. W., & Milkovich, G. T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Davis, K. (2014). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Dewi, R., & Harjoyo, T. (2019). *Pendekatan Etimologis Disiplin Kerja*. Surabaya: Penerbit Indah.
- Duha, T. (2016). *Kepemimpinan dalam Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, A. (2016). *Dimensi Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendi, M. (2014). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Gerungan, W. A. (2016). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghiselli, E. E., & Brown, C. W. (2016). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, R. (2018). *Disiplin Kerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2016). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Perilaku Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.

Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lie, T., dkk. (2019). *Dasar-Dasar Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nasution, A. M. Z., Aisyah, S., & Nasution, S. U. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Majalah Warta Dharmawangsa*, 18(1).

Purwanto, E. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga.

Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Russel, J. (2017). *Teori dan Praktik Manajemen Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Safitri, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Jambi. *Skripsi. Universitas Batanghari Jambi, Fakultas Ekonomi*.

Septiani, Y., & Adiwati, M. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis Syariah*, 6(1).

Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka

Pelajar.

- Singodimenjo, B. (2019). *Perilaku Organisasi dan Manajemen*. Surabaya: Penerbit Indah.
- Singodimenjo, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. R. (2016). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Torang, S. (2019). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (2021). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wirawan. (2018). *Manajemen Kinerja: Teori, Pengukuran, dan Implikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wursanto, I. (2018). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Yudani, N. M. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Dan Perdagangan Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 7(2).

