

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi
Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi/Manajemen (S.M)*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

	Oleh:
Nama	: Indah Permata Sari
NPM	: 1605160609
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 11 November 2020, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama	: INDAH PERMATA SARI
N P M	: 1605160609
Program Studi	: MANAJEMEN
Judul Skripsi	: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
Dinyatakan	: (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Dr. HAZMANAN KHAIR, SE., MBA

SATRIA MIRSYA AEFANDI NST, SE., M.Si

Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH.
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

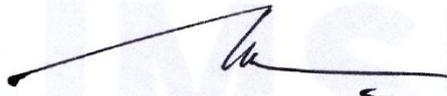
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : INDAH PERMATA SARI
N P M : 1605160609
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN DELI
SERDANG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, November 2020

Pembimbing Skripsi

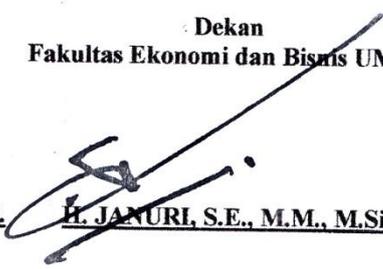

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474 Jl. Kapt. Mukhtar Basri

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : INDAH PERMATA SARI
NPM : 1605160609
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN
DELI SERDANG

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
05 November 2020	- Hasil Pembahasan dikaitkan dengan teori di bab 2, harus sesuai dengan jumlah, sejalan dan berikan penjelasan.		
05 November 2020	- Kesimpulan dibuat berdasarkan hasil Pembahasan dan saran dibuat berdasarkan Kesimpulan - Perbaiki Penulisan di bab 4 dan 5		
05 November 2020	<i>Ace yang memenuhi syarat utk ujian skripsi</i>	<i>JS</i>	

Medan, November 2020

Pembimbing Skripsi

Diketahui / Disetujui Ketua
Program Studi Manajemen


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika

INDAH PERMATA SARI

Program Studi Manajemen
sariindahpermata328@gmail.com

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian komunikasi dan informatika yang berjumlah 40 orang. Sedangkan sampel yang diambil sebanyak 40 pegawai dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis ini meliputi: uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f dan determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. pada hasil uji-t $2.589 > 1.686$ nilai signifikan $0,014 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji-t $2,716 > 1,686$ nilai signifikan $0,010 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji Determinasi Value R Square menunjukkan sekitar 53,6% variabel kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X1) dan kepemimpinan (X2). Sedangkan sisanya sebesar 46,4% dapat diandalkan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penulis mengkaji dalam penelitian ini variabel disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian komunikasi dan informatika.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The Influence of Work Discipline and Leadership on Employee Performance in the Communication and Information Technology Office

INDAH PERMATA SARI

Management Study Program

sariindahpermata328@gmail.com

This research was conducted to see the influence of work and leadership influences on employee performance in the department and informatics. The population used in this research is the communication and informatics denas employees totaling 40 people. While the sample taken as many as 40 customers using the sampling technique used is saturated sample. The analytical method used is quantitative analysis, namely multiple linear regression analysis. This analysis includes: validity and reliability testing, multiple regression analysis, hypothesis testing through the t test and f test and determination (R²). The results of this study indicate that based on the results of the study it can be concluded that work discipline has a significant effect on employee performance. on the results of the t-test $2.589 > 1.686$, a significant value of $0.014 < 0.05$ indicates that H₀ is rejected and H_a is accepted. And leadership has a significant effect on employee performance because the results of the t-test are $2.716 > 1.686$, a significant value of $0.010 < 0.05$, so H₀ is rejected and H_a is accepted. Based on the Value R Square Determination test, it shows around 73.2% of employee performance variables (Y), work discipline (X₁) and leadership (X₂). While the remaining 26.8% can be relied on by variables not examined in this study. The author of the study in this study the variables of work discipline and leadership have a positive and significant effect on the performance of the communication and informatics department employees.

Keywords: Work Discipline, Leadership, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Adapun proposal ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Deli Serdang”** Dalam menyelesaikan proposal ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada Kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda Suhartono dan Ibunda Mariana yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, bimbingan serta Do'a yang tulus kepada penulis sehingga

2. penulis mempunyai semangat dan kemampuan yang keras dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., MM, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing proposal yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
9. Teman-temanku dari kelas K Manajemen Pagi yang tidak bisa saya sebut satu-persatu namanya, terima kasih atas segala kerjasama dan motivasi dalam pengerjaan proposal ini.
10. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman seperjuangan selama proposal ini berlangsung yang bernama Eva Rahmayani Br.Tarigan, Laila Mawaddah Putri, Ulfa Habibah, Halida Rahmadani, Vika Sary, dan Khairul.

11. Terima kasih kepada Muhammad Miftahul Khair yang telah membantu saya dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini belum sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan laporan proposal ini.

Semoga proposal ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang.

Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 2020

Penulis

INDAH PERMATA SARI
1605160609

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.5.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.5.2 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja	19
2.1.2 Disiplin Kerja	21
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	23
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja	26
2.1.3 Kepemimpinan	28
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	28
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan.....	29
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	
Kepemimpinan	29
2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan	30
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	32
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap	
Kinerja Pegawai	32
2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	33
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan	

Terhadap Kinerja Pegawai	35
2.3 Hipotesis	36
BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Defenisi Operasional	37
3.2.1 Kinerja Pegawai	37
3.2.2 Disiplin Kerja	38
3.2.3 Kepemimpinan	38
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.4 Populasi dan Sampel.....	40
3.4.1 Populasi	40
3.4.2 Sampel.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41
3.5.1 Dokumentasi.....	41
3.5.2 Wawancara.....	42
3.5.3 Angket Kuisisioner	42
3.5.3.1 Uji Validitas	43
3.5.3.2 Uji Reliabilitas	44
3.6 Teknik Analisis Data	45
3.6.1 Uji Asumsi Klasik	45
3.6.1.1 Uji Normalitas.....	45
3.6.1.2 Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.6.1.3 Uji Multikorlinearitas.....	46
3.6.2 Uji Regresi Linear Berganda.....	46
3.6.3 Pengujian Hipotesis	47
3.6.3.1 Uji t (Parsial).....	47
3.6.3.2 Uji F	48
3.6.4 Koefisien Determinasi.....	49
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Deskripsi Data.....	50
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	50
4.3 Penyajian Data	52
4.4 Analisis Data.....	55
4.5 Interpretasi Hasil Analisis data	64
BAB 5 PENUTUP	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	33
Gambar 2.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	34
Gambar 2.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	36
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	47
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	48
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Kinerja.....	38
Tabel 3.2. Indikator Disiplin Kerja.....	38
Tabel 3.3. Indikator Kepemimpinan.....	39
Tabel 3.4. Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 3.5. Pengukuran Skala Likert.....	43
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja.....	52
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Kepemimpinan.....	53
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	57
Tabel 4.10 Hasil uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji f.....	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi pada saat ini, sumber daya manusia masih mengambil peran penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dimana ikut ambil bagian untuk mencapai tujuan organisasi. Yang dimaksud dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yaitu seorang pegawai, peran pegawai sangatlah penting dalam sebuah organisasi karena pegawai menjadi asset terpenting yang ada didalam organisasi tersebut.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, organisasi haruslah mencari pegawai yang memiliki skill yang handal dan berkompeten untuk bersaing di era globalisasi ini. Yang mana pegawai juga berperan penting baik itu dalam perencanaan, pengawasan, pelaksanaan, dan pengendalian organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan. Seperti yang kita ketahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja pegawainya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi yang ditentukan dari kinerja pegawainya dalam waktu yang sudah ditentukan. Kinerja yang baik merupakan suatu penggerak bagi pegawai untuk memajukan organisasi tersebut untuk membuat lebih baik.

Maka dari itu organisasi haruslah memiliki gambaran suatu program atau kebijakan yang memiliki tujuan, baik itu visi ataupun misi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Fattah, 2017, hal. 9) Pendapat diatas menitik beratkan

bahwa kinerja seorang pegawai/karyawan adalah hasil atau keluaran (*out comes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi.

Sedangkan menurut (Rulitawati *et al.*, 2020, hal. 56–57) kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak dalam melakukan fungsi organisasi. Performance sering di artikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi kerja tetapi juga proses kerja yang berlangsung. Kinerja merupakan terjemahan dari kata “*performance*” (*Job Performance*). Secara etimologis *performance* berasal dari kata “*to perform*” yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedangkan kata “*performance*” berarti *the act performing*.

Jika kinerja sebagai suatu standart penentu di dalam sebuah organisasi maka kinerja akan mempengaruhi keberhasilan pegawai dan berpengaruh kepada pencaapaian tujuan yang diinginkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Berhasil atau tidaknya tujuan dari sebuah organisasi bergantung oleh sumber daya manusia (pegawai), baik itu dari fasilitas kerja, motivasi, budaya organisasi, pengaruh dari gaya kepemimpinan, hingga disiplin kerja.

Disiplin kerja sebagai salah satu standart yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan pengaruh pada diri pribadi maupun dalam kerja sama tim, yang mana bertujuan yang dimana bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Menurut Davis dalam (Prihantoro, 2019, hal. 16) disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standart organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih

baik. Sedangkan menurut Siagian dalam penelitian (Katian *et al.*, 2014, hal. 1594) mendefinisikan disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai haruslah memiliki disiplin kerja yang tinggi karena, disiplin kerja merupakan peraturan yang harus dipatuhi dalam suatu organisasi untuk mendorong pegawai untuk memenuhi dan menyelesaikan tugas yang telah diberi dengan baik agar mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, pemimpin yang baik dan mempengaruhi pegawai untuk bekerja untuk memajukan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan menurut (Marsam, 2020, hal. 10) adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak nampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena pengaruh kepemimpinan sangat efektif dalam memberikan arahan kepada bawahan atas semua pekerjaan yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Daulay *et al.*, 2017, hal. 158) kepemimpinan dapat di definisikan sebagai tindakan atau upaya untuk memotivasi orang lain agar mau bekerja atau bertindak kearah pencapaian tujuan organisasi yang ditetapkan dengan penuh kesadaran dan keikhlasan.

Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan, penulis melihat beberapa permasalahan yang ada di Dinas Komunikasi Dan Informatika Deli Serdang yaitu rendahnya kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai sehingga pegawai menunda-nunda dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga berdampak pada penyelesaian yang lama pada tugas yang telah diberikan dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sendiri. Hal ini dilihat dari beberapa pegawai yang menunda-nunda suatu pekerjaan yang seharusnya pekerjaan itu selesai pada saat itu juga. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan yang terkait dengan banyaknya pegawai yang terlambat pada saat masuk kerja. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang datang diatas jam masuk kerja yang sudah ditentukan dan keluar masuknya pegawai pada saat jam kerja sedang berlangsung dan terlambat masuk kantor setelah jam istirahat.

Kemudian berdasarkan penelitian yang terkait dengan gaya kepemimpinan di Dinas Komunikasi Dan Informatika Deli Serdang adalah pimpinan yang kurang tegas dalam memberikan arahan dan kurang dalam memberikan motivasi kepada pegawai atau bawahannya. Hal ini dilihat dari beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan kurangnya intruksi dan arahan motivasi yang diberikan dari seorang pemimpin untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dalam mencapai target organisasi.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Deli Serdang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan terkait dengan kinerja pegawai maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

- 1) Masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja dan keluar masuknya pegawai pada saat jam kerja berlangsung.
- 2) Pimpinan tidak tegas dalam memberikan arahan kepada pegawai yang kurang baik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
- 3) Masih banyak pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpangan dalam pembahasan serta penganalisaan maka luas dari penelitian yang dilakukan berdasarkan masalah Pengaruh Disiplin kerja dan Kepemimpinan pada kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Deli Serdang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan diteliti adalah :

- 1) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Deli Serdang?
- 2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Deli Serdang?
- 3) Apakah Disiplin Kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Deli Serdang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu :

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Deli Serdang.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Deli Serdang.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Deli Serdang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Disiplin dan sumber daya manusia khususnya kinerja serta diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam suatu penelitian.
- 2) Manfaat praktis
 - a. Menjadi bahan referensi peneliti dan ilmu pengetahuan untuk yang akan datang.

b. Bagi pihak pengelola instansi sebagai bahan masukan yang bagus terkait dalam mengelola kinerja sumber daya manusia dan kinerja atau pegawai.

3) Bagi penulis

Sebagai tambahan ilmu dalam penelitian dan pengetahuan mengenai disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja adalah salah satu tugas untuk seorang manajer yang sangat penting didalam suatu perusahaan. Yang didalamnya meliputi sifat ataupun cara penilaian kinerja terhadap seorang pegawai yang bergantung pada bagaimana Sumber Daya Manusia dalam menyelesaikan pekerjaan didalam sebuah organisasi tersebut.

Kesediaan dan keterampilan yang ada pada diri seorang pegawai haruslah memiliki sikap kreatif dan efektif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaannya dengan baik. Kinerja merupakan suatu perilaku nyata dari diri seorang pegawai dalam menampilkan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan.

Menurut (Moeheriono, 2012, hal. 95) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut (Noor, 2013, hal. 271) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut (Sinambela, 2019) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang,

atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

Menurut (Abdullah, 2014) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Rismawati & Mattalata, 2018, hal. 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan berhasil atau tidaknya didalam diri seseorang atau sekelompok dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan yang telah diberikan dan ditetapkan kepada pegawai oleh suatu organisasi. didalam hasil kinerja harus menunjukkan hasil dari pekerjaan yang telah diberi dengan tujuan memberikan yang terbaik dan memili manfaat lebih kepada individu kelompok dan perusahaan dan mempunyai kriteria standart keberhasilan sebagai tolak ukur yang telah diberikan oleh organisasi dan perusahaan. Oleh karena itu, jika tanpa adanya tujuan ataupun target yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat

diketahui bila tidak ada tolak ukur dalam tercapainya keberhasilan maupun tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang pegawai, yang dapat dilihat dari dalam maupun dari luar perusahaan serta didalam diri pegawai tersebut. Landasan utama dalam membuat penyelenggaraan kinerja yang efektif adalah adanya kesadaran bahwa keberhasilannya seorang pegawai paling tidak dipengaruhi oleh masalah yaitu prosedur dan proses maupun jenis bentuk atau system pencatat standart yang digunakan.

Adapun menurut (Kasmir, 2016, hal. 196) tujuan penilaian kerja sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan system yang digunakan. dengan diketahui kelemahan ini segera dilakukan perbaikan , baik terhadap system yang digunakan maupun pada karyawan itu sendiri.

2. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka dipindahkan ke unit atau bagian lainya.

3. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4. Kebutuhan latihan pengembangan

Tujuannya untuk kebutuhan karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang ,perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya,tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar lebih baik lagi.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi , skill, bakat,potensi seluruh karyawan.artinya perusahaan memiliki para tentang kekuatan dan kelemahan karyawan

7. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan,artinya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja.

8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektifitas komunikasi antara atasan dan bawahan.atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik.

9. Budaya kerja

Artinya dengan penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak akan bekerja dengan seandainya, akan tetapi berusaha meningkatkan kinerjanya.

10. Menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016, hal. 189) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan .seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya . artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula dengan sebaliknya perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan demikian rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang yang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan bekerja secara tidak bersungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula, artinya kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan yang kuat dari dalam dirinya (misalnya dari pihak perusahaan),

maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik .pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri , seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik,demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat,demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukanpekerjaannya,maka kinerja akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi,mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa perintah atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan .demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan , tidak mengayomi tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kenerja.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktinya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya, misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter

atau demokratis, dengan alasan tertentu pula, gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan –kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, kebiasaan-kebiasaan atau norma –norma ini mengatur hal hal yang berlaku dan dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota organisasi. Demikian pula jika seseorang tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja bersama rekan kerja. Lingkungan kerja dapat membuat suasana menjadi nyaman dan memberikn ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan mbela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dengan kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang telah menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuatnya.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja harus tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013, hal. 67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) faktor kemampuan (*ability*), dan (2) faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2013, hal 67) yang merumuskan bahwa:

- *Human Performance* = *Ability + Motivation*
- *Motivation* = *Attitude + Situation*
- *Ability* = *Knowledge + Skill*

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapainya kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Willliam Stearn dalam penelitian (Muis, et al., 2018, hal. 12) menyatakan bahwa faktor faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi yaitu:

1) Faktor Individu Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka inidividu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi .

2) Faktor Lingkungan Organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi

yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dengan demikian dari beberapa faktor diatas penulis dapat mengambil kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Internal
 - a. Kemampuan dan Keahlian
 - b. Komitmen
 - c. Kepribadian
 - d. Komitmen
2. Eksternal
 - a. Gaya Kepemimpinan
 - b. Budaya Organisasi
 - c. Faktor Lingkungan
 - d. Motivasi kerja
 - e. Lingkungan kerja

Menurut (Moehariono, 2012, hal. 96) Kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan
5. Persepsi terhadap tugas

6. Imbalan internal
7. Eksternal
8. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Dari beberapa penjelasan diatas mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja, dimana dari dua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai disebuah perusahaan atau organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut (Fattah, 2017, hal. 56) adalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja

Dengan indikator : Kuantitas hasil kerja, kualitas kerja, dan efesiensi dalam melaksanakan tugas.

2. Perilaku kerja

Dengan indikator : Disiplin kerja inisiatif, dan ketelitian

3. Sifat pribadi

Dengan indikator : Kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

Sedangkan indikator kinerja menurut (Wibisono, 2011, hal. 140) adalah sebagai berikut :

1. Umpan balik 360 Derajat
2. Absensi
3. Lamaran dan Lowongan
4. Ketersediaan Pelatihan
5. Kaji Banding Internal

6. Efisiensi Biaya Penyelenggaraan Pelatihan
7. Motivasi dan Komitmen
8. Ide atau Saran yang Membangun
9. Produktifitas Pegawai
10. Kepuasan Pegawai
11. Kepuasan Pegawai Terhadap Program Pelatihan
12. Loyalitas Pegawai
13. Frekuensi Program Pelatihan Baru
14. Frekuensi Audit Terhadap Keahlian
15. Perhitungan Biaya Setiap Pegawai
16. Pengaruh Program Pelatihan terhadap Perusahaan atau Organisasi
17. Kesempatan Promosi Internal
18. Jumlah Wawancara Setiap Pekerjaan yang Ditawarkan
19. Kepedulian Terhadap Visi dan Misi Perusahaan
20. Keterampilan Ganda
21. Fleksibilitas Pekerja
22. Tingkat Kualifikasi
23. Penolakan Terhadap Pekerjaan yang Ditawarkan
24. Kaji dan Banding Remunerasi dan Benefit yang Diberikan Perusahaan
25. Ketersediaan Keahlian
26. Penggunaan Keahlian Pegawai yang Dimiliki Perusahaan
27. Kecepatan Pengembangan Keahlian
28. Biaya Pelatihan
29. Kecepatan Mengisi Lowongan Kerja

30. Ketersediaan Para Pegawai Untuk Merekomendasikan Orang Lain

31. Jam Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2011) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab kesadaran akan kewajiban melakukan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Dengan demikian dari beberapa indikator diatas penulis menarik kesimpulan mengenai indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

2.1.2 Disiplin

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi

kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Tanjung, 2015, hal. 29).

Menurut (Hasibuan & Melayu, 2014) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norm- norma sosial yang berlaku.

Menurut sastrohardiwiryo (2002:30) dalam penelitian (Katian et al., 2014, hal. 1594) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai patu dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi nya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut mangkunegara (Mangkunegara, 2013a, hal. 129) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

Menurut (Katian et al., 2014) Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut (Jufrizen, 2018, hal. 406) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Agustina & Bismala, 2014, hal. 128) Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan dan memberikan dorongan Kepada pegawai untuk berbuat

dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Jufrizen, 2018, hal. 412) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Tujuan disiplin kerja menurut (Permatasari et al., 2015, hal. 2) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektifitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu tergantung pada kerasnya pelanggaran.
2. Tujuan disiplin kerja yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang 17 benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif antara penyelia bawahan.
3. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkan dalam jangka panjang.
4. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (Kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Adapun manfaat (Azhar et al., 2020, hal. 50) disiplin mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut (Afandi, 2016, hal. 10) adapun faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan diantaranya :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan melekat
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat pendisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan diantaranya menurut Hasibuan (2004:194) penelitiannya (Dunggio, 2013, hal. 526):

1. Tujuan dan kemampuan Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai dan ditetapkan secara local serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berartobahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh – sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.
2. Teladan Pemimpin Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta seusuai kata dengan perbuatannya, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, maka karaywan pun akan kurang disiplin.
3. Balas jasa Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan sebaik baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan baik pula.
4. Keadilan Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Pengawasan melekat (WASKAT) waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi

perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan, dan karyawan pun merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi / Hukuman Sanksi / hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan sanksi yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan- peraturan, sikap dan perilaku indisipliner.
7. Ketegasan Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

Dengan demikian dari beberapa faktor-faktor diatas penulis menarik kesimpulan mengenai faktor-faktor disiplin yaitu:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor ketegasan
3. Faktor hubungan manusia
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan

2.1.2.4 Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut (Afandi, 2016, hal. 10) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota pegawai di suatu organisasi adalah:

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi
2. Target pekerjaan
3. Membuat laporan kerja harian

Menurut (Davis, 2007) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan.
2. Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan, harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan antar manusia, serta keamanan perusahaan.
3. Ketaatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti pada yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab.

Menurut Sutrisno (Kristanti & Pangastuti, 2019, hal. 9) terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan cara unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, aturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Sudaryono, 2017, hal. 172) kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuan nya dalam memimpin, sedangkan menurut (Sukiyat, 2019, hal. 11) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri orang atau pemimpin yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

Menurut (Jufrizen, 2017, hal. 146) Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern.

Menurut (Timotius, 2016, hal. 15) kepemimpinan (*Leadership*) adalah kemampuan atau kekuasaan yang digunakan oleh pemimpin untuk menggerakkan para pengikutnya untuk mencapai visi atau tujuan organisasi, sedangkan kepemimpinan menurut (Daulay et al., 2017, hal. 159) kepemimpinan adalah

proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2018, hal. 29) kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Menurut Larsson dan Vinberg (Kartini, 2017, hal. 78) dalam sebuah penelitian manfaat kepemimpinan adalah dapat membuat perencanaan strategis dengan baik, dapat mengembangkan dan memasarkan produk, mendapatkan karyawan yang kompeten di bidangnya.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Parashakti & Setiawan, 2019, hal. 71) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

1. Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan tujuan penting.
3. Simulasi intelektual dapat: menunjukkan intelegasi, rasional, pemecah masalah secara hati-hati.
4. Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

Sedangkan faktor-faktor kepemimpinan yang dikemukakan oleh H. Jodeph Reitz (Sukiyat, 2019, hal. 24–25) yaitu:

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin. Hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya yang mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2017) adapun indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5. Tanggung Jawab
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Menurut (T. H. Handoko, 2003) kepemimpinan memiliki 4 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan tugas

Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.

2. Memberi dukungan

Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi nyaman bagi bawahannya.

3. Mengutamakan hasil daripada proses

Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.

4. Memberi petunjuk

Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut (S. P. Siagian, 2008) indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional.

Menurut (B. N. Tanjung, 2019, hal. 36) kepemimpinan memiliki beberapa indikator yaitu meliputi:

1. Perencanaan Pendidikan
2. Pengorganisasian
3. Pelaksanaan
4. Pantauan
5. Pengendalian
6. Pengawasan
7. Penilaian Hasil Kerja

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk atau pertautan/hubungan antar variable penelitian. Pertautan atau hubungan antar variable ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis. Dengan kata lain, hipotesis hanya boleh dikemukakan apabila terdapat penjelasan ilmiah mengenai pertautan atau hubungan antar variable (Juliandi et al., 2014). Berikut adalah kerangka konseptual dari setiap variable yang dilakukan dalam penelitian:

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku dari seseorang yang menunjukkan bagaimana sikap dan perilaku seorang pegawai menunjukkan cara dia taat, patuh dan menaati keterlibatan dan peraturan pada sebuah perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Siswadi, 2016, hal. 129) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan,

yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang yang dikemukakan oleh (Jufrizen, 2018, hal. 422); (Jufrizen, 2016); (Faustyna & Jumani, 2015); (Prayogi & Nursidin, 2019); (Farisi et al., 2020); (Arif et al., 2019); dan (B. Handoko, 2017) dijelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Arda, 2017, hal. 57); (Yusnandar et al., 2020); (Arianty, 2016); (Tanjung, 2015) (A. E. Nasution & Lesmana, 2018); (Hasibuan & Handayani, 2017) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

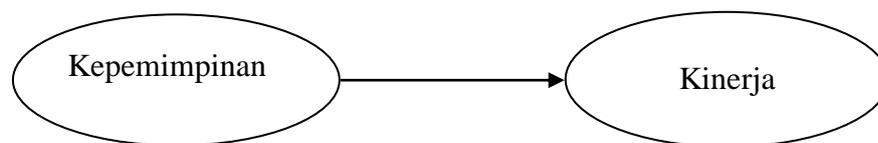
Kepemimpinan adalah pada dasarnya merupakan suatu proses yang bisa mempengaruhi orang lain, dan juga bisa disebut kepemimpinan untuk mempengaruhi menggerakkan dan mengarahkan seorang pegawai atau sekelompok organisasi untuk mencapai suatu tujuan . dalam upaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menerapkan bermacam kepemimpinan yang berbeda-beda didalam setiap situasi perusahaan atau organisasi sesuai dengan tingkah laku yang

disukai oleh seorang pemimpin untuk diterapkan kepada seorang pegawai di perusahaan maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut terungkap bahwa yang dilakukan oleh seorang pemimpin atau atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, terutama dapat membangkitkan semangat kerja dan kegiatan kerja maupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian (Arianty, 2015) dan (Rachmawati et al., 2010) bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lina, 2014) berdasarkan hasil analisis regresi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Arianty, 2015); (Gultom & Arif, 2017) dan (T. S. Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

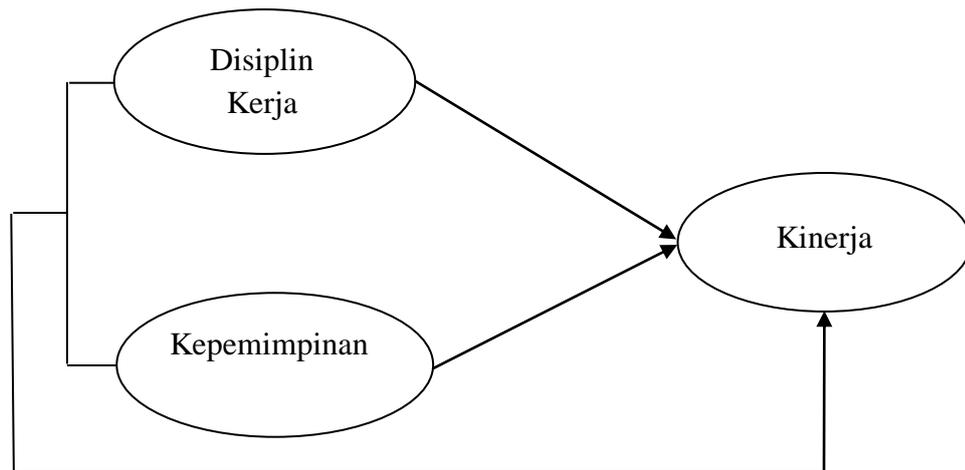
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kualitas dari kinerja pegawai yang mana pegawai akan meningkatkan kualitas diri mereka untuk mencapai prestasi kerja atau kinerja yang di inginkan.

Pernyataan diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan (B. Handoko, 2017) dijelaskan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Liyas & Primadi, 2017) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Sedangkan dari variabel gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai yang mana, kinerja pegawai meningkat dipengaruhi oleh kepemimpinan disebuah organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian (Rachmawati et al., 2010) bahwa dan variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ariyanty, 2016, hal. 409) berdasarkan hasil analisis regresi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (T. S. Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai



Gambar 2.3

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam sebuah bentuk kalimat pernyataan, dikatakan sementara. Menurut (Juliandi et al., 2014, hal. 44) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian merupakan langkah yang ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan kajian teori serta kerangka berpikir berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Deli Serdang.
- 2) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Deli serdang.
- 3) Disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Deli serdang.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi (M. I. Nasution et al., 2020). Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. yang dimana peneliti bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian yang telah dilakukan terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015, hal. 23).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional terdapat 3 variabel yang akan diteliti antara lain :

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Sedangkan menurut (Noor, 2013, hal. 271) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Tabel 3.1
Variabel Indikator Kinerja (Y)

NO	Indikator
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Pelaksanaan Tugas
4.	Tanggung Jawab

Sumber: (Mangkunegara, 2011)

3.2.2 Disiplin Kerja (X1)

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Tanjung, 2015, hal. 29).

Tabel 3.2
Variabel Disiplin Kerja (X1)

NO	Indikator
1.	Kehadiran
2.	Tata cara kerja
3.	Ketaatan pada atasan
4.	Kesadaran bekerja
5.	Tanggung jawab

Sumber: (Davis, 2007)

3.2.3 Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan adalah kepribadian yang dimiliki seorang direksi. Kepemimpinan merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya.

Dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Arianty, 2015).

Tabel 3.2
Variabel Kepemimpinan (X2)

NO	Indikator
1.	Pelaksanaan Tugas
2.	Memberi Dukungan
3.	Mengutamakan hasil daripada proses
4.	Memberi petunjuk

Sumber: (T. H. Handoko, 2003)

3.2.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Deli Serdang, Jln.Diponegoro No.78 Lubuk Pakam.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan juli 2020 sampai bulan September 2020 dengan rincian kegiatan penelitian tersebut dibawah ini.

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																							
		Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020				September 2020				Oktober 2020				November 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/ Riset	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■	■																				
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
4	Seminar Proposal												■	■											
5	Revisi													■	■										
6	Pengumpulan Data														■	■	■								
7	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■						
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■

3.4 Populasi Dan Sampel

Menurut (Juliandi et al., 2014, hal. 114) populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti.

3.4.1 Populasi

Menurut (Juliandi et al., 2014) Populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti, menurut pendapat lain menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Berdasarkan hasil riset yang sudah penulis amati, penulis mendapatkan data yang diberikan berupa website yang berisikan tentang data mengenai daftar susunan pegawai di website: <https://kominfo.deliserdangkab.go.id/> di Dinas Komunikasi

Dan Informatika Deli Serdang. Dari pernyataan tersebut penulis menyimpulkan bahwa jumlah sampel di Dinas Komunikasi Dan Informatika Deli Serdang sesuai dengan jumlah populasinya yakni berjumlah 40 populasi.

3.4.2 Sampel

Sampel menurut (Yusuf, 2017) adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut sedangkan menurut (Juliandi et al., 2014) sampel adalah wakil dari populasi.

Untuk Teknik pengambilan sampel dalam penelitaian ini ialah dengan teknik sampling jenuh, menurut (Payadnya & Jayantika, 2018, hal. 26) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dari pernyataan tersebut penulis menyimpulkan bahwa jumlah sampel di Dinas Komunikasi Dan Informatika Deli Serdang sesuai dengan jumlah populasinya yakni berjumlah 40 orang sebagai sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian menggunakan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

3.5.1 Dokumentasi

Menurut (Juliandi et al., 2014) Dokumentasi adalah menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu.

Ada 2 bentuk pengumpulan dokumentasi:

- a. Dokumentasi Tertulis peneliti mendapatkan data berupa dokumen.

- b. Dokumentasi Elektronik Peneliti mendapatkan data melalui situs Internet.

3.5.2 Wawancara

Menurut (Juliandi et al., 2014) wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Dalam hal ini penulis menggunakan bentuk wawancara tidak terstruktur/tidak terpimpin: peneliti tidak mempersiapkan pedoman wawancara.

3.5.3 Angket Kuisisioner

Menurut kuisisioner (Juliandi et al., 2014) adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam hal ini peneliti menggunakan bentuk angket yaitu bentuk angket tertutup. Yang mana pilihan jawaban disediakan oleh peneliti yang dapat diisi oleh responden.

Skala yang penulis gunakan pada kuisisioner tersebut menggunakan skala likert, yaitu dengan mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: Sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis (Juliandi et al., 2014).

Table 3.5
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Untuk menguji apakah instrument yang diukur sudah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar(Juliandi et al., 2014).

Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel (x)

$\sum y$: Jumlah pengamatan variabel (y)

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)

$(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)

X : Variabel bebas (Etos kerja dan Kepuasan Kerja)

Y : Variabel terikat (Kinerja)

Hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0: \rho = 0$ {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor {tidak valid}}
- 2) $H_1: \rho \neq 0$ {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)}
 kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:
 - a. Tolak H_0 jika korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $\leq \alpha$ 0,05).
 - b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $\leq \alpha$ 0,05).

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2014).

Penguji reliabilitas dilakukan menggunakan (*Cronbach alpha*), dikatakan reliabilitas hasil $\alpha \geq 0,6$ dengan rumus α (Juliandi et al., 2014) sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Keterangan:

- r : Reliabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir
 σ^2 : Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0.6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya (Juliandi et al., 2014).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2014).

3.6.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2014).

3.6.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2014).

3.6.1.3 Uji Multikorlinesritas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikoliaritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai tolerance (VIF) lebih besar dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah (Juliandi et al., 2014).

3.6.2 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Sarwono, 2006, hal. 128) Regresi Linier mengestimasi besarnya ko-efisien-koefisien yang dihasilkan oleh persamaan bersifat linier, yang melibatkan dua variabel bebas, untuk digunakan sebagai alat prediksi besar nilai variabel tergantung.

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

- Y : Nilai variabel Kinerja
- X_1 : Nilai variabel Etos Kerja
- X_2 : Nilai variabel Kepuasan Kerja
- β : Konstanta
- β_1/β_2 : Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya (Juliandi et al., 2014).

3.6.3.1 Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Maka untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

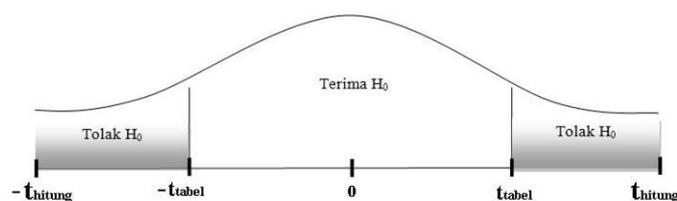
Keterangan:

- t : Nilai t hitung
- n : Jumlah sampel
- r : Nilai koefisien korelasi

Kriteria pengujian:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (berpengaruh)
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima (tidak berpengaruh).

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan kriteria pengujian hipotesis uji t, yaitu sebagai berikut :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.3.2 Uji F

Uji F digunakan untuk hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama) terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung), dengan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{(R)/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

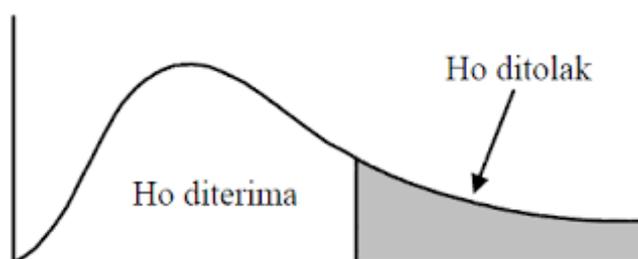
F_h : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel

r : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel bebas

n : Sampel

Untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan kriteria pengujian hipotesis uji F sebagai berikut :



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

$$D = R \times 100\%$$

Keterangan:

D : Koefisien determinasi

R : Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Persentase kontribusi.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X1, 8 pernyataan untuk X2, dan 8 pernyataan untuk Y. yang mana menjadi variabel X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Kepemimpinan) dan Y (Kinerja Pegawai). Angket ini disebarkan kepada 40 pegawai sebagai responden dari penelitian ini dengan menggunakan metode *Skala Likert* dengan 5 pernyataan yang mana memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Berikut ini data penulisan dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji berikutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin

Dibawah ini merupakan tabel deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	22	55,0	55,0	55,0
Perempuan	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika. Berdasarkan data deskriptif dari tabel 4.1 diketahui bahwa persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 55,0%, sedangkan perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 45,0%. Sehingga yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden laki-laki.

4.2.2 Usia

Dibawah ini merupakan tabel deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
>50	4	10,0	10,0	10,0
valid 21-30	14	35,0	35,0	45,0
31-40	16	40,0	40,0	85,0
41-50	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan data pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa persentase responden yang berusia 21 tahun sampai 30 tahun dalam penelitian ini sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 35%, untuk responden yang berumur 31 tahun sampai 40 tahun dalam penelitian ini sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 40%, untuk responden yang berumur 41 tahun sampai 50 tahun dalam penelitian ini sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 15%, untuk responden

yang berumur lebih dari 50 tahun dalam penelitian ini sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 10%, yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden berusia 31 tahun sampai 40 tahun.

4.2.3 Pendidikan

Dibawah ini merupakan tabel deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 4.3

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	23	57,5	57,5	57,5
S2	5	12,5	12,5	70,0
SMA/SMK	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan data pada tabel 4.3, dapat diketahui bahwa persentase responden yang berpendidikan S1 dalam penelitian ini sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 57,5%, untuk responden yang berpendidikan S2 dalam penelitian ini sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 12,5%, untuk responden yang berpendidikan SMA/SMK dalam penelitian ini sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 30%. Sehingga yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan S1.

4.3 Penyajian Data

4.3.1 Presentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Dibawah ini merupakan tabel presentase jawaban responden berdasarkan variabel disiplin kerja:

Tabel 4.4

Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	42,5	19	47,5	4	10	-	-	-	-	40	100
2	14	35,0	23	57,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
3	19	47,5	14	35,0	6	15,0	1	2,5	-	-	40	100
4	26	65,0	13	32,5	1	2,5	-	-	-	-	40	100
5	19	47,5	19	47,5	2	5,0	-	-	-	-	40	100
6	18	45,0	19	47,5	2	5,0	1	2,5	-	-	40	100
7	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100
8	23	57,5	13	32,5	3	7,5	1	2,5	-	-	40	100
9	23	57,5	15	37,5	2	5,0	-	-	-	-	40	100
10	21	52,5	19	47,5	-	-	-	-	-	-	40	100

Dari tabel 4.4 dapat dilihat persentase jawaban dari variabel disiplin kerja dimana pernyataan pertama mayoritas jawaban dari responden yang memilih jawaban setuju yang memiliki presentase jawaban sebesar 42,5%. Pada pernyataan kedua mayoritas jawaban dari responden memilih setuju dengan presentase jawaban sebesar 57,5%. Pada pernyataan ketiga mayoritas jawaban

1	20	50,0	20	50,0	-	-	-	-	-	-	40	100
2	22	55,0	18	45,0	-	-	-	-	-	-	40	100
3	31	77,5	8	20,0	1	2,5	-	-	-	-	40	100
4	20	50,0	19	47,5	1	2,5	-	-	-	-	40	100
5	20	50,0	13	32,5	5	12,5	2	5,0	-	-	40	100
6	27	67,5	13	32,5	-	-	-	-	-	-	40	100
7	24	60,0	14	35,0	2	5,0	-	-	-	-	40	100
8	19	47,5	16	40,0	5	12,5	-	-	-	-	40	100

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Kepemimpinan dimana pernyataan pertama mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dan setuju dengan presentase jawaban sebesar 50%. Pada pernyataan kedua mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 55%. Pada pernyataan ketiga mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 77,5%. Pada pernyataan keempat mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 50%. Pada pernyataan kelima mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 50%. Pada pernyataan keenam mayoritas jawaban dari responden memiliki presentasi jawaban sangat setuju dengan presentase sebesar 67,5%. Pada pernyataan ketujuh mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 60%. Pada pernyataan kedelapan mayoritas jawaban dari responden memiliki presentasi jawaban sangat setuju dengan presentase sebesar 47,5%. Hal ini berarti kuisioner yang disebar kepada responden

bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika.

4.3.3 Presentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Dibawah ini merupakan tabel presentase jawaban responden berdasarkan variabel kinerja pegawai:

Tabel 4.6

Persentase Jawaban Responden Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	62,5	13	32,5	2	5,0	-	-	-	-	40	100
2	18	45,0	17	42,5	4	10,0	1	2,5	-	-	40	100
3	22	55,0	16	40,0	2	5,0	-	-	-	-	40	100
4	26	65,0	13	32,5	1	2,5	-	-	-	-	40	100
5	21	52,5	17	42,5	2	5,0	-	-	-	-	40	100
6	23	57,5	17	42,5	-	-	-	-	-	-	40	100
7	19	47,5	14	35,0	7	17,5	-	-	-	-	40	100
8	25	62,5	14	35,0	1	2,5	-	-	-	-	40	100

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja pegawai dimana pernyataan pertama mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 62,5%. Pada pernyataan kedua mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 45%. Pada pernyataan ketiga mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 55%. Pada pernyataan

keempat mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 65%. Pada pernyataan kelima mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 52,5%. Pada pernyataan keenam mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 57,5%. Pada pernyataan ketujuh mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 47,5%. Pada pernyataan kedelapan mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 52,5%. Hal ini berarti kuisisioner yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terbagi menjadi dua macam yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Berikut ini merupakan hasil pengujian dari uji validitas dan uji reliabilitas.

4.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kebenaran suatu instrumen penelitian, jika instrumen penelitian dinyatakan valid maka hasil pengukuran kemungkinan benar.

4.4.1.1.1 Variabel Disiplin Kerja

Dibawah ini merupakan tabel dari hasil uji validitas variabel disiplin kerja yang diuji dengan menggunakan program SPSS versi 21:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,681	0,000 < 0,05	Valid
No.2	0,691	0,000 < 0,05	Valid
No.3	0,568	0,000 < 0,05	Valid
No.4	0,602	0,000 < 0,05	Valid
No.5	0,647	0,000 < 0,05	Valid
No.6	0,799	0,000 < 0,05	Valid
No.7	0,808	0,000 < 0,05	Valid
No.8	0,616	0,000 < 0,05	Valid
No.9	0,551	0,000 < 0,05	Valid
No.10	0,117	0,417 > 0,05	Tidak valid

Dari tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Pada pernyataan pertama dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan kedua dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,005 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan ketiga dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan keempat dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan kelima dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan

valid. Pada pernyataan keenam dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan ketujuh dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan kedelapan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan sembilan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan sepuluh kedelapan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,471 > 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sehingga hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) $< 0,05$. Serta 1 (satu) butir pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan tidak valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) $> 0,05$

4.4.1.1.2 Variabel Kepemimpinan

Dibawah ini merupakan tabel dari hasil uji validitas variabel kepemimpinan yang diuji dengan menggunakan program SPSS versi 21:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,619	$0,000 < 0,05$	Valid
No.2	0,413	$0,008 < 0,05$	Valid
No.3	0,749	$0,000 < 0,05$	Valid
No.4	0,761	$0,000 < 0,05$	Valid
No.5	0,636	$0,000 < 0,05$	Valid
No.6	0,746	$0,000 < 0,05$	Valid

No.7	0,499	0,001 < 0,05	Valid
No.8	0,515	0,001 < 0,05	Valid

Dari tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai kolerasi yang artinya nilai kolerasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Pada pernyataan pertama dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan kedua dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,008 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan ketiga dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,019 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan keempat dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan kelima dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan keenam dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan ketujuh dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan kedelapan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sehingga hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) $< 0,05$.

4.4.1.1.3 Variabel Kinerja Pegawai

Dibawah ini merupakan tabel dari hasil uji validitas variabel kinerja pegawai yang diuji dengan menggunakan program SPSS versi 21:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,691	0,000 < 0,05	Valid
No.2	0,620	0,000 < 0,05	Valid
No.3	0,788	0,000 < 0,05	Valid
No.4	0,761	0,000 < 0,05	Valid
No.5	0,817	0,000 < 0,05	Valid
No.6	0,718	0,000 < 0,05	Valid
No.7	0,672	0,000 < 0,05	Valid
No.8	0,388	0,013 < 0,05	Valid

Dari tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Pada pernyataan pertama dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan kedua dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan ketiga dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan keempat dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan kelima dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan

valid. Pada pernyataan keenam dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan ketujuh dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada pernyataan kedelapan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,013 < 0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sehingga hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) $< 0,05$.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Jadi suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dicoba kepada subjek yang sama secara berulang-ulang namun hasilnya tetap sama atau relatif sama. Berikut ini merupakan tabel dari hasil uji reliabilitas setiap variabel:

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Status
Disiplin Kerja	0,841	9	Reliabel
Kepemimpinan	0,777	8	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,739	8	Reliabel

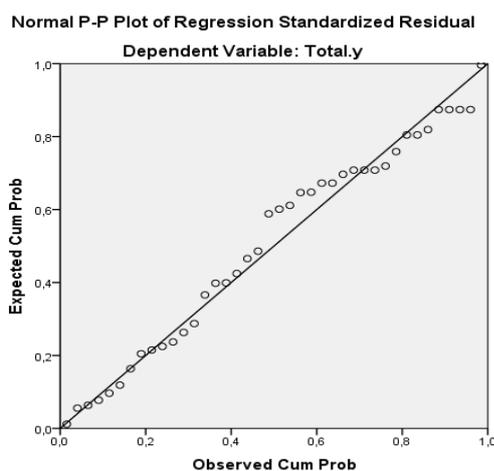
Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah sebesar: $>0,6$ atau 60%. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa

butir pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel $>0,6$ atau 60%.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas yang dijabarkan dalam bentuk gambar:



Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

4.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

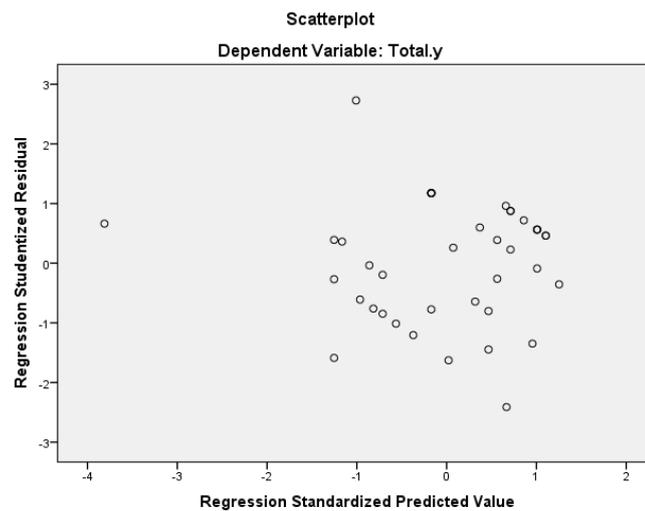
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,898	3,070		,944	,351		
Disiplin Kerja	,245	,094	,391	2,589	,014	,550	1,817
Kepemimpinan	,404	,149	,410	2,716	,010	,550	1,817

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1,817 dan variabel kepemimpinan (X2) sebesar 1,817. Kedua variabel independen yakni disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

4.4.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Dibawah ini merupakan hasil dari uji heterokedastisitas:



Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi yang diteliti.

4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.12
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,898	3,070		,944	,351
Disiplin Kerja	,245	,094	,391	2,589	,014
Kepemimpinan	,404	,149	,410	2,716	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan Regresi:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \\
 &= 2,898 + 0,245X_1 + 0,404X_2 + e
 \end{aligned}$$

Interpretasi:

- a. Nilai *constant* 2,898. Hal ini berarti bahwa, jika disiplin kerja dan kepemimpinan sama dengan nol atau *constant* maka kinerja pegawai adalah 3,326 satuan.
- b. Nilai koefisien disiplin kerja 0,245. Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat satu-satuan maka kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika meningkat 0,245 satu-satuan.
- c. Nilai koefisien kepemimpinan 0,404. Nilai koefisien kepemimpinan 0,404. Hal ini berarti jika kepemimpinan meningkat satu-satuan maka kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika meningkat 0,507 satu-satuan.

4.4.4 Uji Hipotesis

4.4.4.1 Uji t Hitung (Parsial)

Berikut ini merupakan hasil dari uji t hitung (parsial) yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.13

Hasil Uji t Hitung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,898	3,070		,944	,351
Disiplin Kerja	,245	,094	,391	2,589	,014
Kepemimpinan	,404	,149	,410	2,716	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan cara menghitung $dk = n - k$ pada nilai $n = 40$, sedangkan $k = 2$ sehingga $dk = 40 - 2 = 38$. Sementara itu nilai t tabel untuk $dk = 38$ adalah sebesar 1,686.

Tabel diatas menunjukkan hasil parsialnya adalah sebagai berikut:

1) Variabel Disiplin Kerja

T_{hitung} disiplin kerja = 2,589 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,589 > 1,686$, nilai signifikan $0.014 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (x1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Variabel Kepemimpinan

T_{hitung} kepemimpinan = 2,716 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,716 > 1,686$, nilai signifikan $0.010 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (x2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.4.2 Uji F Hitung (Simultan)

Berikut ini merupakan hasil dari uji t hitung (parsial) yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.14

Hasil Uji F Hitung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106,072	2	53,036	21,352	,000 ^b
	Residual	91,903	37	2,484		
	Total	197,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Untuk menguji hipotesis statistik di atas, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$ adalah sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$$

$$F_{\text{hitung}} = 21,352 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 2,85$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai F_{hitung} disiplin kerja dan kepemimpinan adalah sebesar 21,352 dan F_{tabel} diketahui sebesar 2,85. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $21,352 > 2,85$. Kemudian dilihat dari hasil kinerja pegawai nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika.

4.4.5 Koefisien Determinasi

Dibawah ini merupakan hasil dari uji koefisien determinasi yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,536	,511	1,57603

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hasil nilai R-Square sebesar 0,536 hal ini berarti 53,6% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh variasi disiplin kerja dan kepemimpinan. Sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Interpretasi Hasil Analisis Data

4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian nilai T_{hitung} disiplin kerja = 2,589 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,589 > 1,686$, nilai signifikan $0.014 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana jika pegawai disiplin dalam pekerjaannya maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal tersebut menjawab salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja

Sehingga dengan demikian, bahwa disiplin kerja yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Deli Serdang sesuai dengan yang diharapkan pegawai yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus lebih meningkatkan ataupun mempertahankan kedisiplinan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan pembahasan pada bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh (Katiandagho, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yakni (Arda, 2017) yang

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian nilai T_{hitung} kepemimpinan = 2,716 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,716 > 1,686$, nilai signifikan $0.010 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana jika pemimpin dapat mengayomi serta membimbing pegawainya dengan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Sehingga dengan demikian, bahwa kepemimpinan yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Deli Serdang sesuai dengan yang diharapkan pegawai yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus mengingatkan pimpinan tertinggi agar memperhatikan model kepemimpinan yang ada, agar kedepannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan pembahasan pada bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh (Arianty, 2015) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan yang dilakukan oleh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yakni (Andayani & Tirtayasa, 2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa F_{hitung} disiplin kerja dan kepemimpinan adalah sebesar 21,352 dan F_{tabel} diketahui sebesar 2,85. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $21,352 > 2,85$. Kemudian dilihat dari hasil kinerja pegawai nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika.

Artinya disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena jika disiplin kerja dan kepemimpinan dalam suatu perusahaan baik maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai.

Sehingga dengan demikian, bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Deli Serdang sesuai dengan yang diharapkan pegawai yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus lebih meningkatkan ataupun mempertahankan kedisiplinan kerja karyawan. Serta mempertahankan pemimpin yang dapat mengayomi pegawai dan meningkatkan model kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan pembahasan pada bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh Hal ini sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Mananeke et al., 2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yakni (Arifai, 2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Deli Serdang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Deli Serdang.
2. Berdasarkan hasil uji t disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Deli Serdang, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi disiplin kerja dan kepemimpinan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Secara umum perusahaan disarankan lebih memperhatikan lagi disiplin kerja pegawai agar pegawai lebih produktif dalam bekerja
2. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana pemimpin di perusahaan tersebut memperlakukan pegawainya sehingga dengan begitu akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Untuk penelitian selanjutnya di harapkan untuk lebih memperluas penelitian yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, karena kemungkinan masih banyak lagi hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain disiplin kerja dan kepemimpinan. Selain itu penelitian berikutnya juga dapat memperluas bahasan dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar penelitian menjadi akurat. Sebaiknya objek penelitian ditambah sehingga hasil penelitian menjadi signifikan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya mencari pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan, tanpa mengikut sertakan faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Bagi peneliti yang akan mendatang, disarankan untuk meneliti variabel lain seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Manajemen Research*. Penerbit Depublish.
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14 (1), 125–136.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 285–299.
- Arianty, N. (2016a). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N. (2016b). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UI-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.354>
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswandi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.

<https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>

- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Davis. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. CV. Haji Mas Agung.
- Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 523–533.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, Dan Efikasi Diri*. Penerbit Elmatara.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900>
- Handoko, B. (2017). Pengaruh Promosi, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Titipan Kilat JNE Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 61–72. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1098>
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFU-UGM.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, & Melayu, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.

- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014a). *Metodologi Penelitian Bianis Konsep Dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kartini, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 75. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.168>
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Katian, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 1592–1602. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i3.5919>
- Katiandagho, C. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal of Theory and Applied Management*, 1(2), 145–160. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/JMTT/article/view/3019>
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendikia.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.nanoen.2012.08.008>

- Mananeke, L., Mandey, S., & Katiandagho, C. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 1592–1602. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i3.5919>
- Mangkunegara, A. P. (2013b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marsam. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. CV Penerbit Qiara Media.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, Muslih, & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(5). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis Dan Praktis)*. Kencana Prenada Media Group.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Payadnya, P. A. A., & Jayantika, G. A. N. T. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS*. Deepublish.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–9.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.

- Prihantoro, A. (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia, Melalui Motivasi, Disiplin Lapangan Kerja Dan Komitmen*. CV Budi Utama.
- Rachmawati, E., Y.Warella, & Hidayat, Z. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. *Dialogue*, 3(1), 89–97.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan)*. Celebes Media Perkasa.
- Rulitawati, Ritonga, A. H., & Hasibuan, L. (2020). *Model Pengelolaan Kinerja Guru SMA Muhammadiyah*. Tunas Gemilang Press.
- Sarwono, J. (2006). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Cv Andi Offset.
- Siagian, S. P. (2008). *No Title Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sinambela, L. P. S. D. S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajmen Teori Dan Kasus*. PT. Buku Seru.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sukiyat. (2019). *Good Leadership Kepemimpinan Era Globalisasi Pendidikan*. CV. Jakad Media Publishing.
- Tanjung, B. N. (2019). *Pengaruh Sistem Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Tanjung, H. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. 15(01), 27–36.
- Timotius. (2016). *Kepemimpinan Dan Pengikutan Teori Dan Perkembangannya*. CV ANDI OFFSET.
- Wibisono, D. (2011). *Manajemen Kinerja Korporasi Dan Organisasi Panduan*

Penyusunan Indikator. Penerbit Erlangga.

- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif,kualitatif & Penelitian Gabungan*. PT Fajar Intepatama Mandiri.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

Ceklislah (✓) pada bagian pertanyaan yang membutuhkan pilihan jawaban:

1. Profesi/Pekerjaan : Pegawai Pemerintahan
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
3. Usia : 18-30 Tahun 41-50 Tahun
 31-40 Tahun >50 Tahun
4. Tingkat Pendidikan : SMA S1
 Diploma S2

Berikan tanda ceklis (✓) untuk mengisi pernyataan yang Bapak/Ibu pilih sesuai dengan pendapat dan perasaan, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

- SS** : Sangat Setuju Nilai (5)
S : Setuju Nilai (4)
KS : Kurang Setuju Nilai (3)
TS : Tidak Setuju Nilai (2)
STS : Sangat Tidak Setuju Nilai (1)

A. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu					
2	Saya selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan					
3	Saya selalu mengikuti tata cara kerja yang diterapkan oleh perusahaan					
4	Saya berusaha untuk memperbaiki meningkatkan cara kerja saya					
5	Saya mematuhi aturan dari atasan demi kebaikan perusahaan					
6	Saya selalu mengikuti perintah atasan					
7	Saya sadar akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja					
8	Saya sadar bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan					

	kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.					
9	Saya mempertanggungjawabkan segala pekerjaan yang saya kerjakan					
10	Saya memiliki tanggung jawab yang pada atasan saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperintahnya					

B. Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan dapat mendelegasi wewenang dengan baik					
2	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik					
3	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat					
4	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, dukungan, arahan, dan dorongan kepada bawahan					
5	Pimpinan mengutamakan hasil dari pekerjaan pegawai					
6	Pimpinan mengarahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar dapat mencapai hasil yang maksimal					
7	Pimpinan memberikan petunjuk untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
8	Pimpinan selalu memberi petunjuk pekerjaan sesuai dengan SOP					

C. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih					

	dari yang ditargetkan.					
5	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan					
6	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan					
7	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
8	Saya bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang saya kerjakan					

Frecuencies

		Statistics		
		Jenis_Keleamin	Umur	Pendidikan
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0

Frecuency Table

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	55,0	55,0	55,0
	Perempuan	18	45,0	45,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>50	4	10,0	10,0	10,0
	21-30	14	35,0	35,0	45,0
	31-40	16	40,0	40,0	85,0
	41-50	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	23	57,5	57,5	57,5
	S2	5	12,5	12,5	70,0
	SMA/SMK	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Correlations
VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	Total.y
y.1	Pearson Correlation	1	,404**	,324*	,449**	,366*	,067	,233	,332*	,691**
	Sig. (2-tailed)		,010	,041	,004	,020	,682	,147	,036	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y.2	Pearson Correlation	,404**	1	,169	,345*	,187	,074	,196	,360*	,620**
	Sig. (2-tailed)	,010		,296	,029	,249	,648	,224	,023	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y.3	Pearson Correlation	,324*	,169	1	,515**	,965**	,043	,282	,235	,788**
	Sig. (2-tailed)	,041	,296		,001	,000	,793	,078	,144	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y.4	Pearson Correlation	,449**	,345*	,515**	1	,565**	,059	,031	,261	,761**
	Sig. (2-tailed)	,004	,029	,001		,000	,716	,848	,104	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y.5	Pearson Correlation	,366*	,187	,965**	,565**	1	,006	,243	,204	,817**
	Sig. (2-tailed)	,020	,249	,000	,000		,969	,131	,206	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y.6	Pearson Correlation	,682	,648	,793	,716	,969		,967	,012	,718
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,006	1	,007	,394*	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y.7	Pearson Correlation	,147	,224	,078	,848	,131	,967		,236	,672
	Sig. (2-tailed)	,233	,196	,282	,031	,243	,007	1	,143	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y.8	Pearson Correlation	,332*	,360*	,235	,261	,204	,394*	,236	1	,388*
	Sig. (2-tailed)	,036	,023	,144	,104	,206	,012	,143		,013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total.y	Pearson Correlation	,691**	,620**	,788**	,761**	,817**	,718	,672	,388*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,013	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Correlations
VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Disiplin Kerja
X1.1 Pearson Correlation	1	,485**	,116	,281	,689**	,472**	,470**	,269	,681**
Sig. (2-tailed)		,002	,475	,080	,000	,002	,002	,094	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2 Pearson Correlation	,485**	1	,156	,169	,600**	,560**	,635**	,232	,691**
Sig. (2-tailed)	,002		,336	,299	,000	,000	,000	,151	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3 Pearson Correlation	,116	,156	1	,240	-,036	,501**	,512**	,338*	,568**
Sig. (2-tailed)	,475	,336		,136	,827	,001	,001	,033	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4 Pearson Correlation	,281	,169	,240	1	,350*	,356*	,333*	,618**	,602**
Sig. (2-tailed)	,080	,299	,136		,027	,024	,036	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5 Pearson Correlation	,689**	,600**	-,036	,350*	1	,435**	,341*	,308	,647**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,827	,027		,005	,031	,053	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6 Pearson Correlation	,472**	,560**	,501**	,356*	,435**	1	,741**	,230	,799**
Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001	,024	,005		,000	,154	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7 Pearson Correlation	,470**	,635**	,512**	,333*	,341*	,741**	1	,298	,808**
Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001	,036	,031	,000		,062	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8 Pearson Correlation	,269	,232	,338*	,618**	,308	,230	,298	1	,616**
Sig. (2-tailed)	,094	,151	,033	,000	,053	,154	,062		,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Disiplin Kerja Pearson Correlation	,681**	,691**	,568**	,602**	,647**	,799**	,808**	,616**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Correlations
VARIABEL KEPEMIMPINAN (X2)

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	Total.x2
x2.1	Pearson Correlation	1	,101	,410**	,476**	,144	,480**	,170	,579**	,619**
	Sig. (2-tailed)		,537	,009	,002	,374	,002	,295	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.2	Pearson Correlation	,101	1	,258	,008	,055	,445**	-,009	,095	,413**
	Sig. (2-tailed)	,537		,108	,961	,735	,004	,958	,562	,008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.3	Pearson Correlation	,410**	,258	1	,610**	,281	,520**	,479**	,408**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,009	,108		,000	,078	,001	,002	,009	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.4	Pearson Correlation	,476**	,008	,610**	1	,369*	,495**	,478**	,557**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,002	,961	,000		,019	,001	,002	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.5	Pearson Correlation	,144	,055	,281	,369*	1	,220	,438**	,132	,636**
	Sig. (2-tailed)	,374	,735	,078	,019		,172	,005	,418	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.6	Pearson Correlation	,480**	,445**	,520**	,495**	,220	1	,285	,351*	,746**
	Sig. (2-tailed)	,002	,004	,001	,001	,172		,074	,026	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.7	Pearson Correlation	,170	-,009	,479**	,478**	,438**	,285	1	,325*	,499**
	Sig. (2-tailed)	,295	,958	,002	,002	,005	,074		,041	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.8	Pearson Correlation	,579**	,095	,408**	,557**	,132	,351*	,325*	1	,515**
	Sig. (2-tailed)	,000	,562	,009	,000	,418	,026	,041		,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total.x2	Pearson Correlation	,619**	,413**	,749**	,761**	,636**	,746**	,499**	,515**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,000	,000	,000	,001	,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	total.x2, total.x1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: total.y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,803 ^a	,646	,638	1,44590	1,632

a. Predictors: (Constant), total.x2, total.x1

b. Dependent Variable: total.y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,318	2	184,659	88,327	,000 ^b
	Residual	202,792	97	2,091		
	Total	572,110	99			

a. Dependent Variable: total.y

b. Predictors: (Constant), total.x2, total.x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,636	2,089		2,220	,029		
	total.x1	,456	,086	,459	5,311	,000	,489	2,043
	total.x2	,472	,100	,409	4,729	,000	,489	2,043

a. Dependent Variable: total.y

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,630	7

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,643	6

**Reliability
Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	7

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	total.x2, total.x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: total.y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,803 ^a	,646	,638	1,44590	1,632

a. Predictors: (Constant), total.x2, total.x1

b. Dependent Variable: total.y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,318	2	184,659	88,327	,000 ^b
	Residual	202,792	97	2,091		
	Total	572,110	99			

a. Dependent Variable: total.y

b. Predictors: (Constant), total.x2, total.x1

Coefficients^a

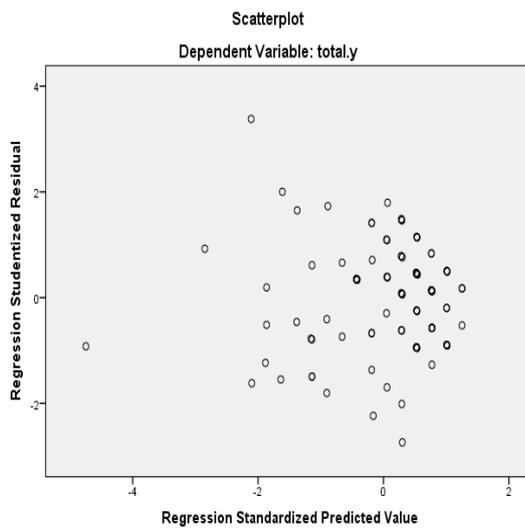
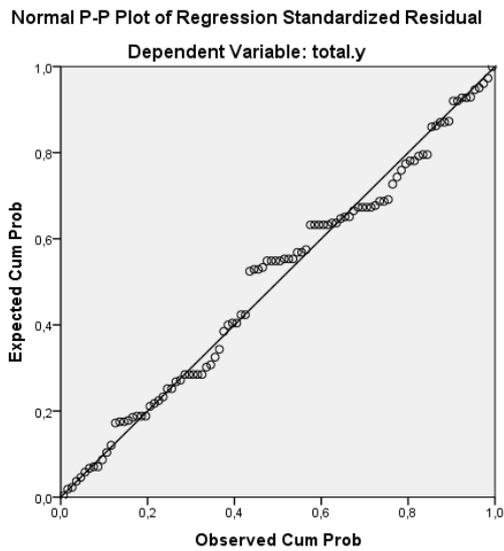
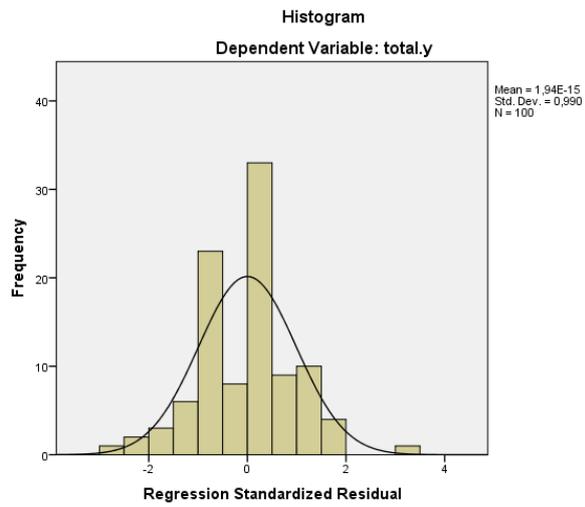
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
				Beta				
1	(Constant)	4,636	2,089		2,220	,029		
	total.x1	,456	,086	,459	5,311	,000	,489	2,043
	total.x2	,472	,100	,409	4,729	,000	,489	2,043

a. Dependent Variable: total.y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23,1606	34,7505	32,3300	1,93145	100
Std. Predicted Value	-4,747	1,253	,000	1,000	100
Standard Error of Predicted Value	,148	,708	,232	,096	100
Adjusted Predicted Value	23,5272	34,7707	32,3316	1,92709	100
Residual	-3,91103	4,74435	,00000	1,43122	100
Std. Residual	-2,705	3,281	,000	,990	100
Stud. Residual	-2,739	3,380	-,001	1,011	100
Deleted Residual	-4,00944	5,03495	-,00164	1,49511	100
Stud. Deleted Residual	-2,836	3,580	,000	1,026	100
Mahal. Distance	,050	22,772	1,980	3,441	100
Cook's Distance	,000	,246	,015	,039	100
Centered Leverage Value	,001	,230	,020	,035	100

a. Dependent Variable: total.y



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPEMIMPINAN, DISIPLIN_KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,646	,638	1,44590

a. Predictors: (Constant), total.x2, total.x1

b. Dependent Variable: total.y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,318	2	184,659	88,327	,000 ^b
	Residual	202,792	97	2,091		
	Total	572,110	99			

a. Dependent Variable: total.y

b. Predictors: (Constant), total.x2, total.x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,636	2,089		2,220	,029		
	total.x1	,456	,086	,459	5,311	,000	,489	2,043
	total.x2	,472	,100	,409	4,729	,000	,489	2,043

a. Dependent Variable: total.y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	total.x1	total.x2
1	1	2,995	1,000	,00	,00	,00
	2	,003	30,598	1,00	,13	,16
	3	,002	43,343	,00	,87	,84

a. Dependent Variable: total.y

Frequencies Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	10,0	10,0	10,0
	4,00	19	47,5	47,5	57,5
	5,00	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	7,5	7,5	7,5
	4,00	23	57,5	57,5	65,0
	5,00	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,5	2,5	2,5
	3,00	6	15,0	15,0	17,5
	4,00	14	35,0	35,0	52,5
	5,00	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,5	2,5	2,5
	4,00	13	32,5	32,5	35,0
	5,00	26	65,0	65,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	5,0	5,0	5,0
	4,00	19	47,5	47,5	52,5
	5,00	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,5	2,5	2,5
	3,00	2	5,0	5,0	7,5
	4,00	19	47,5	47,5	55,0
	5,00	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,5	2,5	2,5
	3,00	1	2,5	2,5	5,0
	4,00	17	42,5	42,5	47,5
	5,00	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,5	2,5	2,5
	3,00	3	7,5	7,5	10,0
	4,00	13	32,5	32,5	42,5
	5,00	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

x1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	5,0	5,0	5,0
	4,00	15	37,5	37,5	42,5
	5,00	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

x1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	19	47,5	47,5	47,5
	5,00	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	20	50,0	50,0	50,0
	5,00	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	18	45,0	45,0	45,0
	5,00	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,5	2,5	2,5
	4,00	8	20,0	20,0	22,5
	5,00	31	77,5	77,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,5	2,5	2,5
	4,00	19	47,5	47,5	50,0
	5,00	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,0	5,0	5,0
	3,00	5	12,5	12,5	17,5
	4,00	13	32,5	32,5	50,0
	5,00	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	13	32,5	32,5	32,5
	5,00	27	67,5	67,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	5,0	5,0	5,0
	4,00	14	35,0	35,0	40,0
	5,00	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	12,5	12,5	12,5
	4,00	16	40,0	40,0	52,5
	5,00	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	5,0	5,0	5,0
	4,00	13	32,5	32,5	37,5
	5,00	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,5	2,5	2,5
	3,00	4	10,0	10,0	12,5
	4,00	17	42,5	42,5	55,0
	5,00	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	5,0	5,0	5,0
	4,00	16	40,0	40,0	45,0
	5,00	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,5	2,5	2,5
	4,00	13	32,5	32,5	35,0
	5,00	26	65,0	65,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	5,0	5,0	5,0
	4,00	17	42,5	42,5	47,5
	5,00	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	17	42,5	42,5	42,5
	5,00	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	17,5	17,5	17,5
	4,00	14	35,0	35,0	52,5
	5,00	19	47,5	47,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,5	2,5	2,5
	4,00	14	35,0	35,0	37,5
	5,00	25	62,5	62,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat Signifikan Untuk Uji Satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikan Untuk Uji Dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557

48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel T

Df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291

48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731

97	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Tabel F

No	Dk pembilang =k	Dk penyebut = n-k-1	F tabel
1	2	-2	#NUM!
2	2	-1	#NUM!
3	2	0	#NUM!
4	2	1	199,500
5	2	2	19,000
6	2	3	9,552
7	2	4	6,944
8	2	5	5,786
9	2	6	5,143
10	2	7	4,737
11	2	8	4,459
12	2	9	4,256
13	2	10	4,303
14	2	11	3,982
15	2	12	3,885
16	2	13	3,806
17	2	14	3,739
18	2	15	3,682
19	2	16	3,634
20	2	17	3,592
21	2	18	3,555
22	2	19	3,522
23	2	20	3,493
24	2	21	3,467
25	2	22	3,443
26	2	23	3,442
27	2	24	3,403
28	2	25	3,385
29	2	26	3,369
30	2	27	3,354
31	2	28	3,340
32	2	29	3,328
33	2	30	3,316
34	2	31	3,305
35	2	32	3,295
36	2	33	3,285
37	2	34	3,276
38	2	35	3,267
39	2	36	3,259

40	2	37	3,252
41	2	38	3,245
42	2	39	3,238
43	2	40	3,232
44	2	41	3,226
45	2	42	3,220
46	2	43	3,214
47	2	44	3,209
48	2	45	3,204
49	2	46	3,200
50	2	47	3,195
51	2	48	3,191
52	2	49	3,187
53	2	50	3,183
54	2	51	3,179
55	2	52	3,175
56	2	53	3,172
57	2	54	3,168
58	2	55	3,165
59	2	56	3,162
60	2	57	3,159
61	2	58	3,156
62	2	59	3,153
63	2	60	3,150
64	2	61	3,148
65	2	62	3,145
66	2	63	3,143
67	2	64	3,140
68	2	65	3,138
69	2	66	3,136
70	2	67	3,134
71	2	68	3,132
72	2	69	3,130
73	2	70	3,128
74	2	71	3,126
75	2	72	3,124
76	2	73	3,122
77	2	74	3,120
78	2	75	3,119
79	2	76	3,117
80	2	77	3,115
81	2	78	3,114
82	2	79	3,112
83	2	80	3,111
84	2	81	3,109
85	2	82	3,108
86	2	83	3,107
87	2	84	3,105

88	2	85	3,104
89	2	86	3,103
90	2	87	3,101
91	2	88	3,100
92	2	89	3,099
93	2	90	3,098
94	2	91	3,097
95	2	92	3,095
96	2	93	3,094
97	2	94	3,093
98	2	95	3,092
99	2	96	3,091
100	2	97	3,090

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Assalamualaikum wr wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan:

Nama : Indah Permata Sari
Tempat, tanggal lahir : Tanjung Seri, 11 Maret 1999
Alamat : Jl. Bukit Siguntang no. 33 Kota Medan
Umur : 21 Tahun
Agama/Status : Islam/Mahasiswa
Jenis Kelamin : Perempuan
No HP : 082273960997

PENDIDIKAN

1. SDN 010223 Desa Tanjung Seri
2. SMP Negeri 1 Air Putih
3. SMA Negeri 1 Sei Suka
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan saya ucapkan terima kasih.

Wasalamualaikum wr wb.

Medan, 10 November 2020

Hormat Saya

(Indah Permata Sari)

JAWABAN RESPONDEN:**VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)****VARIABEL KEPEMIMPINAN (X2)****VARIABEL KIENRJA (Y)**

22	Laki-laki	21-30	S1	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	36	4	4	5	5	4	4	5	4	26	5	4	5	5	5	4	4	5	24
23	Perempuan	31-40	S1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	33	4	5	5	4	4	5	4	4	27	4	4	4	4	4	5	4	4	20
24	Perempuan	31-40	S1	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	36	4	4	5	5	4	4	5	4	26	5	4	5	5	5	4	4	5	24
25	Perempuan	31-40	S1	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	37	4	5	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	5	5	5	24	
26	Laki-laki	21-30	SMA/SMK	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	37	5	5	5	4	5	4	4	4	28	4	4	4	5	4	5	4	5	21
27	Perempuan	21-30	SMA/SMK	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	5	4	5	4	25	5	4	4	4	4	4	4	4	21
28	Perempuan	21-30	S2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	38	5	4	5	5	3	5	4	5	27	4	5	5	5	5	4	3	5	24
29	Perempuan	31-40	S1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	38	5	4	5	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	5	4	25
30	Laki-laki	>50	S1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	39	5	4	5	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	5	4	25
31	Laki-laki	41-50	S1	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	37	5	5	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	3	5	25
32	Laki-laki	31-40	S1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	39	5	4	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	5	4	5	5	24
33	Laki-laki	21-30	S2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	5	30	4	5	5	5	5	5	4	5	24
34	Laki-laki	21-30	SMA/SMK	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	25
35	Laki-laki	21-30	S2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	37	5	5	5	5	5	5	4	5	30	4	5	4	5	4	5	5	5	22
36	Laki-laki	31-40	S1	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	32	5	4	5	4	3	4	5	5	25	5	5	5	5	5	4	5	4	25
37	Perempuan	31-40	S1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	4	5	25
38	Perempuan	31-40	S1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	4	5	25
39	Perempuan	21-30	S1	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	3	4	25
40	Perempuan	31-40	S2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	36	4	4	4	5	5	5	5	5	27	5	5	4	5	4	4	5	4	23



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 01 Oktober 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Indah Permata Sari
N .P.M. : 1605160609
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Bukit Siguntang No. 33 Medan
Alamat Rumah : Tanjung Seri, 11 Maret 1999
JudulProposal : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Deli Serdang

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si**

Medan, Kamis, 01 Oktober 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si

Pembanding

Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 01 Oktober 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Indah Permata Sari
N.P.M. : 1605160609
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Bukit Siguntang No. 33 Medan
Alamat Rumah : Tanjung Seri, 11 Maret 1999
JudulProposal : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Deli Serdang

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Revisi
Bab I	Fenomena masalah coba diuraikan dengan baik
Bab II	Teori2 diperbanyak
Bab III	Jurnal2 dosen
Lainnya	Gunakan mendeley
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 01 Oktober 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si

Beketaris

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing

Dr.Jufrizen, SE.,M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : **INDAH PERMATA SARI**
NPM : **1605160609**
Konsentrasi : **EKONOMI / Manajemen SDM**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/~~Ekonomi
~~Pembangunan~~)**
Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjungan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 2 Juli 2020
Pembuat Pernyataan



NB : **INDAH PERMATA SARI**

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1455/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/15/1/2020

Nama Mahasiswa : Indah Permata Sari
NPM : 1605160609
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 15/1/2020
Nama Dosen pembimbing*) : Jasman Sarifuddin

Judul Disetujui**) : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA DEU SERDANG

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si.)

Medan, 08 Juli 2020

Dosen Pembimbing

(Jasman Sarifuddin, SE, M.Si.)

Keterangan:

*) Data oleh Pengajuan Program Studi

**) Data oleh Dosen Pembimbing

Setelah diizinkan oleh Pihak dan Dosen pembimbing, surat foto dan spesifikasi lampiran b-1 ini pada form online "Sijilasi Pengajuan Judul Skripsi"



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1455/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/15/1/2020

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 15/1/2020

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Indah Permata Sari
NPM : 1605160609
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Gaji yang diberikan kurang memuaskan karyawan sehingga para karyawan kurang disiplin

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Disiplin Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Komunikasi Dan Informatika Provsu

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Indah Permata Sari)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjabar surat ini agar di salibukan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 2006 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 08 Juli 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Indah Permata Sari
N P M : 1605160609
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Deli Serdang

Dosen Pembimbing : JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **08 Juli 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 16 Dzulqaidah 1441 H
08 Juli 2020 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Deli Serdang
2. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Deli Serdang
3. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Deli Serdang
4. Pertinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 3419/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 17 Rabi'ul Awwal 1442 H
Lamp. : - 04 Nopember 2020 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Deli Serdang
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Indah Permata Sari**
N P M : **1605160609**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Deli Serdang**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

Jl. Diponegoro Nomor. 78 Telp. / Fax. 7951852 Lubuk Pakam 20511
E-mail : diskominfo@deliserdangkab.go.id (Website: www.diskominfo.deliserdangkab.go.id)

Lubuk Pakam, 14 Juli 2020

Nomor : 561 /DKI-DS/2020
Lamp. : -
Perihal : Izin Melaksanakan
Penelitian/Riset/KKN

Kepada Yth :
Ka. Prodi Manajemen
di -
Tempat

Sesuai dengan Rekomendasi Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang Nomor : 070/614 /2020 tanggal : 13 Juli, Surat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Deli Serdang Nomor : 070/1385/BPDS/2020 tanggal : 14 Juli 2020 perihal : Rekomendasi/Izin Melaksanakan Penelitian/Riset/KKN dan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 2010/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal : 08 Juli 2020 perihal : Permohonan izin Rekomendasi Riset. Dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat menerima mahasiswi atas nama :

Nama : Indah Permata Sari
NIM : 1219025103990003
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab.Deli Serdang
Lama Penelitian : 3 (tiga) bulan

Untuk melaksanakan penelitian/riset/KKN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Deli Serdang. Dengan ketentuan selama melaksanakan penelitian/izin/KKN dapat mematuhi peraturan disiplin kedinasan yang berlaku di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Deli Serdang dan mengikuti protokol kesehatan COVID-19.

Demikian kami sampaikan untuk dapat dimaklumi, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika
Kabupaten Deli Serdang
Sekretaris,


Sartan, S.Sos
NIP. 19620906 198201 1 012
Pembina Tk. I



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

Jl. Diponegoro Nomor. 78 Telp. / Fax. 7951852 Lubuk Pakam 20511
E-mail : diskominfo@deliserdangkab.go.id / Website : www.diskominfo.deliserdangkab.go.id

Lubuk Pakam, 08 November 2020

Nomor : 904 /DKI-DS/2020
Lamp. : -
Perihal : Selesai Melaksanakan
Penelitian/Riset/KKN

Kepada Yth :
Ka. Prodi Manajemen
di -
Tempat

Sesuai dengan Surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor : 3419/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal: 04 Nopember 2020 perihal : Menyelesaikan Riset Dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Indah Permata Sari
NPM : 1605160609
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Deli Serdang

Telah selesai melaksanakan penelitian/riset/KKN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Deli Serdang. Dengan ketentuan selama melaksanakan penelitian/izin/KKN dapat mematuhi peraturan disiplin kedinasan yang berlaku di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Deli Serdang dan mengikuti protokol kesehatan COVID-19.

Demikian kami sampaikan untuk dapat dimaklumi, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika
Kabupaten Deli Serdang

