

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

DEA QONITA A'YUN NST

1705160056

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



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

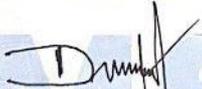
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DEA QONITA A'YUN NST
N P M : 1705160056
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2021

Pembimbing Skripsi

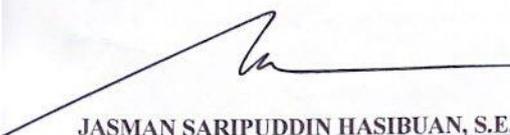

Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M

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. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : DEA QONITA A'YUN NST
N.P.M : 1705160056
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Nama Dosen Pembimbing : Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA
UTARA

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki : abstrak ↳ Daftar isi	10-8-2021	
Bab 2	- Perbaiki : Indikator X ₁ & 7	12-8-2021	
Bab 3	- Perbaiki judul penelitian - uji hipotesis - " : uji reliabilitas - Kesimpulan	18-8-2021	
Bab 4	- Perbaiki pembahasan	18-8-2021	
Bab 5	- Perbaiki saran	23-8-2021	
Daftar Pustaka	- Perbaiki : daftar pustaka	23-8-2021	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- acc di meja hijau	24-8-2021	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, 2021

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Drs. DANI ISKANDAR, SE., M.M)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **DEA QONITA A'YUN NST**

NPM : 1705160056

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA**” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



DEA QONITA A'YUN NST

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA

Dea Qonita A'yun Nst
1705160056

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan, Sumatera Utara 20238
Email : deaqonita124@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Adapun n sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 orang pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap terhadap Kinerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,519 sementara t_{tabel} 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ atau $t_{hitung} 3,519 > t_{tabel} 2,004$. Hasil uji-t diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap terhadap Kinerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,095 sementara t_{tabel} 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 4,095 > t_{tabel} 2,004$. Hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap terhadap Kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (62,146) > F_{tabel} (3,17)$. Dengan nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0.568, hal ini memiliki arti bahwa 69,7% variabel terhadap Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 30.3% diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DPRD SECRETARIAT NORTH SUMATRA PROVINCE

*Dea Qonita A'yun Nst
1705160056*

*Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah North Sumatra Medan
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Medan, North Sumatra 20238
Email : deaqonita124@gmail.com*

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership on employee performance at the DPRD Secretariat Office of North Sumatra Province. To analyze the effect of discipline on employee performance at the North Sumatra Provincial DPRD Secretariat Office and to analyze the influence of work leadership and discipline on employee performance at the North Sumatra Provincial DPRD Secretariat Office. This study uses multiple linear regression analysis techniques. The sample in this study was 57 employees of the secretariat of the DPRD of North Sumatra Province. The results showed that there was a significant influence between the leadership variables on performance at the DPRD Secretariat of North Sumatra Province, the t_{count} was 3.519 while t_{table} was 2,004 and had a significant number of $0.001 < 0.05$ or $t_{count} 3,519 > t_{table} 2,004$. The results of the t -test above indicate that there is a significant influence between the Work Discipline variables on the Performance of the DPRD Secretariat of North Sumatra Province, the t -count is 4.095 while t_{table} is 2.004 and has a significant number of $0.000 < 0.05$ or t -count $4.095 > t_{table} 2.004$. The results of the research findings that there is an influence of Leadership, Work Discipline on the Performance of the DPRD Secretariat of North Sumatra Province. Based on the results of data processing, it can be seen that the value of F_{count} (62.146) $> F_{table}$ (3.17). With the coefficient of determination (R square) obtained at 0.568, this means that 69.7% of the variables on performance can be explained by the variable Leadership, Work Discipline, while the remaining 30.3% is explained by variables not examined.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Berharap Proposal ini bermanfaat bagi para pembaca serta dapat manambah ilmu pengetahuan dan proposal ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bantuan, bimbingan, nasihat, semangat, dan doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan proposal ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Syahrial Nasution dan Ibunda tercinta Yusridawaty Saragih yang selalu memberikan dukungan serta doa sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal ini. Dan terimakasih kepada Kakak Saya Bitha Miranda yang saya sayangi yang selalu menyemangati dan telah memberikan dukungan serta doanya.
2. **Bapak Assoc. Prof Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. **Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. **Bapak Assoc. Prof. Dr. 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., M.Si.** 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 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. **Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si** selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. **Bapak Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M** selaku pembimbing proposal yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan proposal.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan proposal ini.
10. Kepada Teman - teman Tercinta Dian, Inoy, Tiwi, dilla, Ayla, Deska, Arbi, Satria Dan Radi yang telah memberikan dukungan dan semangat penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

12. Seluruh staf pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.

Harapan penulis penyusunan proposal ini dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang membacanya, khususnya mahasiswa /i Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi penulis sendiri Amin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Medan, Maret 2021
Penulis

DEA QONITA A'YUN NST
1705160056

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ASBTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	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 Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1 Uraian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ..	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	13
2.1.2 Pengertian Kepemimpinan	15
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	15
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpnan	16
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	17
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan	18
2.1.3 Disiplin Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	20
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.2 Kerangka Konseptual	25
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	25
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	26
2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	28
2.3 Hipotesis.....	29

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Pendekatan Penelitian	30
3.2 Definisi Operasional.....	30
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.6 Teknik Pengujian Instrument	35
3.7 Teknik Analisis Data.....	37
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.2 Pembahasan.....	60
BAB 5 PENUTUP.....	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi Operasional	30
Tabel 3.2. Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 3.3. Data Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang	33
Tabel 3.4. Skala Likert	35
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)	36
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)	37
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y).....	37
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.....	38
Tabel 4.1. Skala Likert	44
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Kepemimpinan (X1)	47
Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Disiplin Kerja (X2).....	49
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Kinerja (Y).....	51
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas.....	54
Table 4.8 Regresi Linier Berganda	56
Table 4.9 Uji t	57
Tabel 4.10 Uji-F.....	59
Table 4.11 Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	21
Gambar 2.2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja.....	27
Gambar 2.3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	29
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t	41
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F	42
Gambar 4.1 Uji Normalitas	53
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisias	55

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya dan merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu aspek dari manajemen sumber daya manusia dengan nilai kepuasan kerja pegawai. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan/instansi diperlukan suatu kepemimpinan yang baik. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlunya upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan terjadinya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang paling penting.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, apabila tanpa sumber daya manusia perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan

efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia program aktivitas untuk mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Berhasilnya suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan dan individu itu sendiri. Semua itu tak lepas dari seorang manajer atau seorang pemimpin yang memiliki visi dan misi dalam memajukan perusahaan dan mengembangkan kemampuan pegawainya.

Kinerja pegawai yang baik sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila kinerja pegawai menurun maka akan menyebabkan perusahaan lambat dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang maksimal juga diperlukan adanya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik. Kinerja Pegawai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik. Pegawai juga harus memiliki kemampuan yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

(Kartono, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. suatu tindakan yang

mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Demikian dengan (Suwatno, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan mampu untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya. Kepemimpinan dalam organisasi/perusahaan sangat penting karena kepemimpinan yang baik dan efektif mampu membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam perusahaan yang kuat dan akhirnya mencapai kesuksesan.

Kemudian selain kepemimpinan secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak. Menurut (Wijayanto, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Bila pegawai bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan organisasi maka peraturan itu menjadi efektif. Disiplin kerja bila pegawai datang tepat waktu, mempergunakan alat

kantor dengan rasa tanggung jawab, hasil pekerjaan memuaskan dan bila bekerja dengan semangat tinggi.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari kinerja pegawai yang menurun, dimana masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai tidak langsung dikerjakan oleh pegawai melainkan mengerjakan hal pribadi pegawai terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Disamping itu pegawai masih menunda pekerjaan dan memperlama waktu jam istirahat. hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan dikantor tersebut agar kinerja para pegawainya meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan dalam memimpin bawahannya dan memberikan pengarahan yang baik kepada seluruh pegawainya karena pegawai yang mempunyai pemimpin yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Dari uraian latar belakang diatas maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin masih kurang peduli atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
2. Tingkat absensi dan kedisiplinan pegawai masih tidak sesuai aturan.
3. Masih rendahnya kinerja pegawai dilihat dari masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi SumateraUtara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis
 - a. Dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan dapat dijadikan bahan rujukan untuk penelitian yang sejenis pada masa mendatang dan bahan informasi bagi penelitian selanjutnya.
2. Secara Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Manfaat praktis, untuk organisasi dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat menjadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena semangkin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semangkin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang (Arianty, 2014).

Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Khair, 2018).

Menurut (Indrasari, 2017) kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan

kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja pegawai sangat lah penting bagi suatu organisasi karena berhubungan erat dengan tujuan organisasi itu sendiri, semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan mudah dicapai.

2.1.1.1 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan pada karyawannya lazimnya mempunyai manfaat yang berarti bagi karyawan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar penilaian dilakukan dapat memberikan informasi agar diketahui oleh karyawan tersebut sehingga kedepannya dapat dilakukan perbaikan bila diperlukan ataupun terus ditingkatkan lebih baik lagi kinerja tersebut dimasa mendatang. Manfaat diperoleh atas penilaian kinerja tersebut menunjukkan bahwa pimpinan organisasi peduli atas bentuk kinerja yang diberikan oleh karyawan untuk kepentingan perusahaan atau organisasi.

Menurut (Malik, 2015) Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi ;

2) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan ;

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik ;

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Selain manfaat yang diperoleh maka penilaian kinerja juga memiliki tujuan yang penting bagi organisasi atau perusahaan. Adanya tujuan yang jelas dari penilaian kinerja maka dapat membantu manajemen untuk menetapkan langkah-langkah yang harus diambil dalam penilaian kinerja dimasa mendatang agar lebih baik lagi sehingga kemampuan manajemen dapat mengoptimalkan sedemikianrupa kemampuan karyawan untuk dikembangkan.

Menurut (Sedarmayanti, 2015) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

- 2) Memberi kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga kemungkinan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- 5) Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemonstrasikan karyawan.
- 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
- 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Organisasi sebagai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh pegawai.

Menurut (Wibowo, 2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :`

- 1) Personal factor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu,

- 2) Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader,
- 3) Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya,
- 4) System factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi,
- 5) Contextual/situation factor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal,

Sedangkan Menurut Pendapat (Simanjuntak, 2011), kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu :

- 1) Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- 2) Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat iya bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
- 3) Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau

pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja pegawai secara individu. Menurut (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan,
- 2) Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing,
- 3) Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan
- 4) Tangung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan

Menurut (Bernardin, H. J., & Russel, 2013) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu: tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas: tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Komitmen Organisasi: tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Kemudian Menurut (Sutrisno, 2014) bahwa terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 5) Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

2.2 Kepemimpinan

2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan.

Menurut (Kartono, 2013) “kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan”. Kualitas dari pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau instansi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, menggerakkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

(Mulyadi, 2012) menyatakan kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. Dan 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 (Jufrizen, 2017).

Selain itu kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya (Arianty, 2015).

2.2.1.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Menurut (Thoha, 2010) ada empat tujuan pemimpin yang berkaitan dengan keputusan:

- 1) Sebagai pengusaha (Enterpreneurial).
- 2) Sebagai penghalau gangguan (Disturbance Handler).
- 3) Sebagai pembagi sumber dana (Resource Allocator).
- 4) Sebagai pelaku Negosiasi (Negotiator). Seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan baawahan, atasan maupun pihak luar.

Menurut (Arifin, 2012) terdapat lima manfaat kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:

- 1) Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam waktu pencapaian tujuan.
- 2) Wakil dan juru bicara organisasai dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
- 3) Pemimpin selaku komunikator yang efektif.

- 4) Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam mengatasi konflik.
- 5) Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.
- 6) Tujuan kelompok adalah untuk menanamkan pentingnya tujuan kelompok pada masing-masing anggota sehingga tujuan kelompok dapat segera tercapai.
- 7) Tujuan organisasi dimaksudkan untuk memajukan organisasi yang bersangkutan dan menghindari organisasi dari irasional organisasi

2.2.1.3 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Didalam pelaksanaannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Menurut (Ardana et al., 2012) mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah:

1. Karakteristik pribadi pemimpin.
2. Kelompok yang dipimpin
3. Situasi

Kemudian Menurut (Setiawan, B.A & Muhith, 2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- (1) Kepribadian (personality),
- (2) Harapan dan perilaku atasan,
- (3) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan,
- (4) Kebutuhan tugas,

(5) Iklim dan kebijakan organisasi

2.2.1.4 Indikator Kepemimpinan

Pemimpin adalah pengaruh bagi orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dituntut untuk mengetahui secara utuh potensi organisasi yang dibawahnya untuk mampu memahami permasalahan dari segala aspek. Selain itu, pemimpin juga dituntut memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan masalah dengan baik dan membungkusnya agar tidak menjadi kekhawatiran bagi bawahan yang dipimpinnya. Namun penerapannya, pimpinan masih kurang optimal untuk mengelola bawahannya serta dalam mengatasi permasalahan yang ada dibawah. Disinilah kematangan berfikir, keahlian berkomunikasi, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung dari seorang pemimpin dibutuhkan

Menurut (Rivai, 2013) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu :

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
 - b) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
- 2) Kemampuan yang efektivitas
 - a) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b) Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat

- 3) Kepemimpinan yang partisipatif
 - a) Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - c) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 - b) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Menurut (Siagian, 2013), indikator-indikator kepemimpinan 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) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional,
- 7) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan factor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Adapun beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :

(Siagian, 2013) berpendapat Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku.

(Malayu Hasibuan, 2012) mendefinisikan disiplin kerja adalah: “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku”. (Krismasari, 2014) menyatakan disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju kearah tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan- peraturan yang telah ditetapkan perusahaan di tempat karyawan itu bekerja.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2012) Faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan.

Menurut (Melayu Hasibuan, 2014) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan

(pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladanan Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
- 3) Balas Jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.
- 4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
- 5) Lingkungan Kerja melekat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan Lingkungan Kerja melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi

perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan kinerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan Lingkungan Kerja dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

- 6) Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.
- 7) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan

kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.

- 8) Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta human relationship yang baik dan harmonis diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan susasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Menurut (Agustini, 2013), diantaranya:

- 1) Tingkat Kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata Cara Kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran Bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut (Sutrisno, 2012) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

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 unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

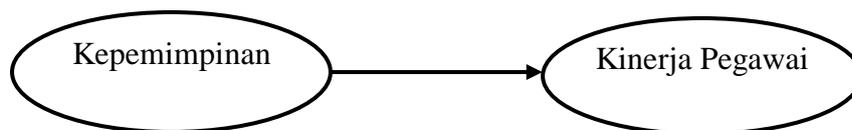
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Fiedler yang dikutip oleh (Khasanah, 2012) kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pimpinan harus bisa mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Kepemimpinan yang efektif dapat diperoleh melalui gaya kepemimpinannya yang diterapkan secara tepat dalam upaya mendorong dan mempengaruhi

bawahannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja bawahan. Kepemimpinan adalah suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Oleh karena itu pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan individu maupun organisasi. (Wijono, 2018). Pendapat di atas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017b), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Astuti, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019), (Jufrizen & Lubis, 2020), (Jufrizen, 2017a), (D. S. Harahap & Khair, 2019), (M. I. Nasution, 2018), (Siagian & Khair, 2018) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja



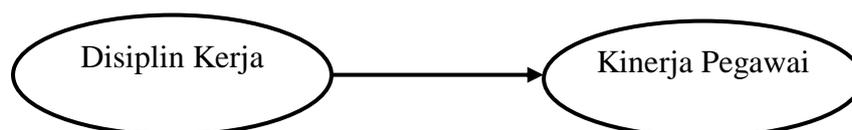
Gambar 2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah tindakan dari manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi. Hal ini berupa pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan berbagai pengetahuan-pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai tersebut untuk menuju pada kerjasama yang baik. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dari para pegawai melalui tindakan disiplin diri baik itu dari segi waktu maupun ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, hendaknya akan memberikan suatu kesempatan yang besar bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya

Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Malayu Hasibuan, 2012) Disiplin Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara dinilai masih kurang maksimal. Hal ini dilihat dari beberapa indikasi yaitu banyaknya pegawai yang masih datang terlambat, penggunaan jam kerja yang kurang efektif dan kurangnya ketaatan pegawai pada peraturan kerja yang dilihat masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel rutin yang dilaksanakan di kantor. Berkaitan dengan kedisiplinan kerja dan peningkatan kinerja pegawai, menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, pengaruh disiplin yang diukur dengan indikator patuh pada peraturan, efektif dalam bekerja (pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat), dan tindakan korektif (melakukan pencatatan terhadap semua pekerjaan).

Hasil penelitian (Daulay et al., 2019), (A. E. Nasution & Lesmana, 2018b), (Rizal & Radiman, 2019), (Tanjung, 2015), (Azhar et al., 2020), (Siswadi, 2016), (Agustina & Bismala, 2014), (Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, 2020), (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020), (A. E. Nasution & Lesmana, 2018a), (Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



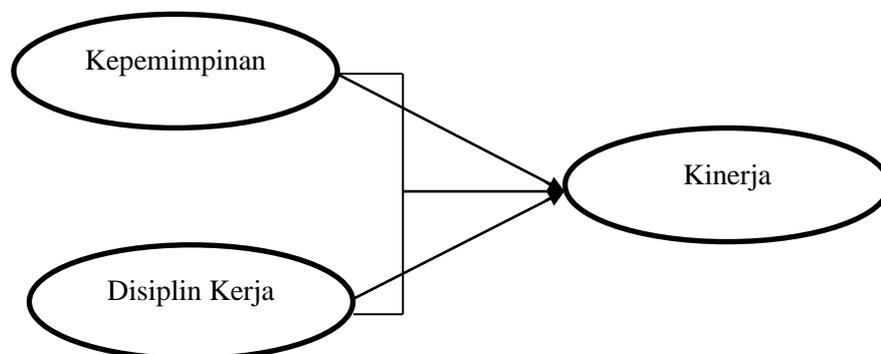
Gambar 2.2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Didalam suatu perusahaan, kinerja merupakan hal terpenting. Setiap pegawai dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil suatu proses bekerja. Dalam hal ini, kepemimpinan dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam individu maupun organisasi. Kepemimpinan ditekankan pada usaha menggerakkan anak-anak buah agar mereka dengan suka rela bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok. Mesiono (2010, hal. 62). Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Malayu Hasibuan, 2012) Dari beberapa pendapat yang dikemukakan penulis meyakini bahwasanya dampak kepemimpinan serta Disiplin kerja terhadap kinerja sangatlah besar untuk mencapai suatu tujuan organisasi. yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian (Arianty, 2016), (Isvandiari, 2018), (Arifai, 2018), (Afandi, 2020), menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Dengan demikian skema pengaruh kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai seperti dibawah ini.



Gambar 2.3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

2.3 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretarat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretarat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi & Manurung, 2014) pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya pendekatan penelitian asosiatif. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah Kepemimpinan dan Disiplin kerja kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja pegawai.

3.2 Definisi Operasional

Menurut (Sugiyono, 2015) Definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur ada tiga variabel yaitu Kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2) dan kinerja Pegawai.

Tabel 3.1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap 5. Disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2016, hal 123)	Likert

Kepemimpinan (X1)	<p>kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional, 7. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para. <p>(Siagian 2012, hal, 47)</p>	Likert
Disiplin Kerja (X2)	<p>Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) masuk kerja tepat waktu, 2) penggunaan waktu secara efektif, 3) tidak pernah mangkir/tidak kerja, 	Likert

	berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik	4) Mematuhi semua perturan organisasi atau perusahaan. (Afandi,2016,hal 125.)	
--	--	--	--

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, lokasi penelitiannya adalah dilakukan di Kantor DPRD Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 5, Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan dari bulan Mei 2021 sampai bulan Agustus 2021, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul	■															
2.	Riset awal		■														
3.	Pembuatan proposal			■	■												
4.	Bimbingan proposal					■	■										

5.	Seminar proposal																			
6.	Riset																			
7.	Penyusunan Skripsi																			
8.	Bimbingan Skripsi																			
9.	Sidang Meja Hijau																			

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 132 orang.

Tabel 3.3. Data Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang

No	Pangkat/Golongan Ruang	Jumlah (Orang)
1.	Golongan I	3
2.	Golongan II	43
3.	Golongan III	77
4.	Golongan IV	9
Total		132

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Berdasarkan hal tersebut, maka saya menjadikan semua populasi menjadi sampel yaitu 132 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin. (Ginting, 2012).

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

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = 132$$

$$n = \frac{132}{1+1,32}$$

$$n = \frac{132}{232} \quad n = 56,89$$

$$n = 56,89 \text{ (digenapkan menjadi 57)}$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 56,89 Angket tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 57 orang pegawai. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara

acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu (Ginting, 2012).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuisioner (angket). Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu yang menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel 3.4. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{N}}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N})}}$$

(Sugiyono, 2015)

Dimana:

- N = Jumlah responden
 $\sum X$ = Skor variabel (jawaban responden)
 $\sum Y$ = Skor Total variabel untuk responden n

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :
 - a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
 - b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X₁)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,509	0,256	Valid
2.	0,365	0,256	Valid
3.	0,519	0,256	Valid
4.	0,393	0,256	Valid
5.	0,721	0,256	Valid
6.	0,462	0,256	Valid
7.	0,614	0,256	Valid
8.	0,426	0,256	Valid
9.	0,600	0,256	Valid
10.	0,635	0,256	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kepemimpinan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X₂)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,569	0,256	Valid
2.	0,627	0,256	Valid
3.	0,510	0,256	Valid
4.	0,460	0,256	Valid
5.	0,379	0,256	Valid
6.	0,564	0,256	Valid
7.	0,628	0,256	Valid
8.	0,544	0,256	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel disiplin kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,452	0,256	Valid
2.	0,460	0,256	Valid
3.	0,467	0,256	Valid
4.	0,592	0,256	Valid
5.	0,431	0,256	Valid
6.	0,614	0,256	Valid
7.	0,532	0,256	Valid
8.	0,465	0,256	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, 2014)

Dengan keterangan:

r_{11} = Reliabilitas intrsumen
 $\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
 St = Jumlah varians butir
 K = Jumlah item

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kepemimpinan (X ₁)	0,726	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,720	Reliabel
Kinerja (Y)	0,703	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini

3.7.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabe terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2015)

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
A	= Konstanta
b1-b3,	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1	= Kepemimpinan
X2	= Disiplin kerja
e	= <i>Standart Error</i>

3.7.2 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model pada regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Uji multikolonieritas terjadi karena jumlah variabel lebih dari satu (multivariate) dan dikhawatirkan ada hubungan yang kuat diantara variabel-variabel independen yang menyebabkan informasi yang dihasilkan menjadi sangat mirip dan sulit untuk memisahkannya. Maka dilakukan

perhitungan nilai Tolerance dan Variance Inflasi Factor. Kriteria pengambilan keputusannya ialah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Tolerance $>0,1$ atau VIF <10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai Tolerance $<0,1$ atau nilai VIF >10 , maka dapat terjadi multikolinearitas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara

individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

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

(Sugiyono, 2015)

Keterangan :

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

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Kriteria pengambilan keputusan

H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

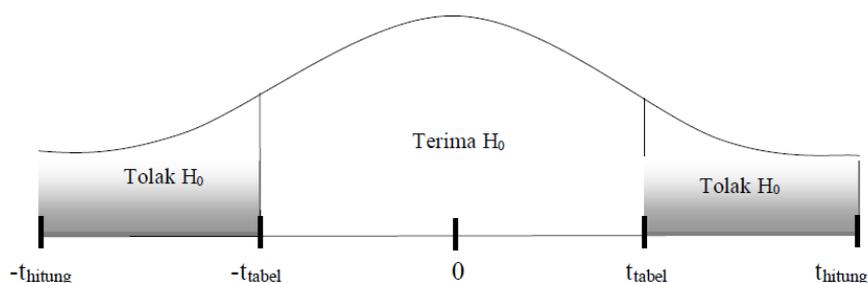
H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak pengaruh antara variabel bebas komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2015):



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.7.3.2 Uji F (simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h =$$

(Sugiyono, 2015)

Dimana :

F_h : Tingkat signifikan
 R^2 : Koefisien korelasi berganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

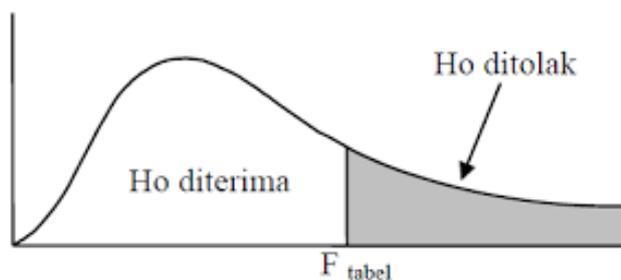
H_0 di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016, hal. 98):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.7.4 Koefisien Determinasi (d^2)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

d = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek para pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Pengolahan data dalam bentuk angket ini masing-masing dari 10 item pernyataan untuk variabel X_1 (Kepemimpinan), 8 item pernyataan untuk variabel X_2 (Disiplin Kerja), dan 8 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja) dengan menyebarkan angket sesuai dengan sampel 57 responden yang akan diolah nantinya dengan menggunakan skala *Likert Sumated Rating* agar mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

Tabel 4.1.
Skala Likert

OPSI	NILAI
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dari ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel (*Kepempinan*), (Disiplin Kerja), dan variabel terikat (Kinerja).

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan masyarakat yang menjadi pelanggan Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebanyak 57 responden, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, usia dan pekerjaan. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh pelanggan sebagai berikut :

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	54%
2	Perempuan	26	46%
Jumlah		57	100%

Sumber : Data Primer Tahun 2021 (data diolah penulis melalui kuesioner)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 31 orang (54%) dan perempuan sebanyak 26 orang (46). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	6	11%
2	31-40 tahun	22	39%
3	41-50 tahun	20	35%
4	>50 tahun	9	16%
Jumlah		57	100%

Sumber : Data Primer Tahun 2021 (data diolah penulis melalui kuesioner)

Dari data diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu berusia antara 20-30 tahun sebanyak 6 orang (11%), yang memiliki usia antara 31-40 tahun sebanyak 22 orang (39%), yang memiliki usia 41-50 tahun sebanyak 20 orang (35%). Dan yang memiliki usia > 50 sebanyak 9 orang (16%) Dari karakteristik usia maka data responden didominasi oleh usia 31-40 sebanyak 39% .

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	2	4%
2	Diploma	14	25%
3	S1	25	44%
4	S2	16	28%
Jumlah		57	100%

Sumber : Data Primer Tahun 2021 (data diolah penulis melalui kuesioner)

Dari data diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu berpendidikan SLTA tahun sebanyak 2 orang (4%), yang berpendidikan Diploma sebanyak 14 orang (25%), yang berpendidikan S1 sebanyak 25 orang (44%). Dan yang berpendidikan S2 sebanyak 16 orang (28%) Dari karakteristik pendidikan maka data responden didominasi oleh berpendidikan S1 sebanyak 44% .

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.5.
Skor Angket Untuk Kepemimpinan (X1)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	42,1	29	50,9	4	7,0	0	0	0	0	57	100%
2	26	45,6	26	45,6	3	5,3	2	3,5	0	0	57	100%
3	23	40,4	30	52,6	4	7,0	0	0	0	0	57	100%
4	30	52,6	23	40,4	3	5,3	1	1,8	0	0	57	100%
5	27	47,4	26	45,6	3	5,3	1	1,8	0	0	57	100%
6	27	47,4	27	47,4	2	3,5	1	1,8	0	0	57	100%
7	29	50,9	22	38,6	3	5,3	3	5,3	0	0	57	100%
8	22	38,6	31	54,4	4	7,0	0	0	0	0	57	100%
9	29	50,9	23	40,4	4	7,0	1	1,8	0	0	57	100%
10	26	45,6	28	49,1	3	5,3	0	0	0	0	57	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan pegawai, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 29 orang sebesar 50,9%.

- 2) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan hak penuh kepada karyawan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 26 orang sebesar 45,6%.
- 3) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan pengarahan terhadap pegawai yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan Instansi, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 30 orang sebesar 52,6%.
- 4) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh pegawai, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 52,6%.
- 5) Jawaban responden tentang Pimpinan mampu menjaga amarah ketika ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang sebesar 47,4%.
- 6) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika pegawai melakukan kesalahan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang sebesar 47,4%.
- 7) Jawaban responden tentang Pimpinan mampu memberikan rasa aman dan nyaman kepada seluruh pegawai yang bekerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang sebesar 50,9%.
- 8) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap karyawan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 54,4%.

9) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan reward baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada pegawai yang memiliki kinerja bagus, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang sebesar 50,9%.

10) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan pemerataan kesempatan berkarir kepada seluruh pegawai, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 49,1%.

Berdasarkan hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap kepemimpinan, artinya pemimpin telah memberikan pengarahan terhadap pegawai yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan Instansi perusahaan telah memberikan pengawasan serta memperhatikan pegawai dengan memberikan reward baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada pegawai.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.6.
Skor Angket Untuk Disiplin Kerja (X2)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	47,4	27	47,4	1	1,8	2	3,5	0	0	57	100%
2	24	42,1	30	52,6	3	5,3	0	0	0	0	57	100%
3	29	50,9	25	43,9	3	5,3	0	0	0	0	57	100%

4	27	47,4	28	49,1	2	3,5	0	0	0	0	57	100%
5	31	54,4	24	42,1	1	1,8	1	1,8	0	0	57	100%
6	28	49,1	25	43,9	3	5,3	1	1,8	0	0	57	100%
7	24	42,1	31	54,4	2	3,5	0	0	0	0	57	100%
8	31	54,4	23	40,4	3	5,3	0	0		0	57	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2021

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 47,4%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 30 orang sebesar 52,6%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya berhati-hati menggunakan peralatan kerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang sebesar 50,9%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya menggunakan alat kerja sesuai kebutuhan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 49,1%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya mengerjakan tugas pekerjaan dengan rasa tanggung jawab, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang sebesar 54,4%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang sebesar 49,1%.

- 7) Jawaban responden tentang Saya menggunakan seragam dan atribut sesuai aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 54,4%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya memberikan surat keterangan dokter saat tidak masuk kerja karena sakit, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang sebesar 54,4%.

Dari hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap Disiplin Kerja yang dilakukan pegawai bahwa pegawai telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, melakukan pekerjaan dengan hati-hati dan bertanggungjawan terhadap pekerjaan yang diberikan.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Kinerja (Y)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	47,4	27	47,4	3	5,3	0	0	0	0	57	100%
2	23	40,4	31	54,4	2	3,5	1	1,8	0	0	57	100%
3	27	47,4	26	45,6	4	7,0	0	0	0	0	57	100%
4	27	47,4	27	47,4	3	5,3	0	0	0	0	57	100%
5	27	47,4	28	49,1	1	1,8	0	0	0	0	57	100%
6	28	49,1	25	43,9	3	5,3	1	1,8	0	0	57	100%
7	20	35,1	33	57,9	4	7,0	0	0	0	0	57	100%
8	27	47,4	27	47,4	2	3,5	1	1,8	0	0	57	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2021

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

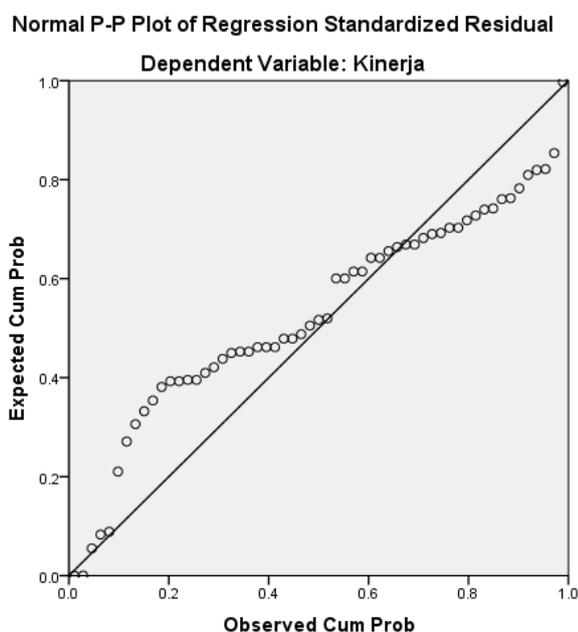
- 1) Rata-rata jawaban responden tentang Saya selalu terbuka dengan pendapat rekan kerja dan mau berubah, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 47,4%.
- 2) Rata-rata jawaban responden tentang Saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 54,4%.
- 3) Rata-rata jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang sebesar 47,4%.
- 4) Rata-rata jawaban responden tentang Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang sebesar 47,4%.
- 5) Rata-rata jawaban responden tentang Saya bertanggung jawab atas Pekerjaannya yang telah dibebankan kepada saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 49,1%.
- 6) Rata-rata jawaban responden tentang Saya mampu bekerja sendiri maupun bekerja dengan team, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang sebesar 49,1%.
- 7) Rata-rata jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 33 orang sebesar 57,9%.
- 8) Rata-rata jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan saya sudah sesuai dengan harapan instansi, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang sebesar 47,7%.

Dari hasil angket di atas memperlihatkan bahwa pegawai selalu terbuka dengan pendapat rekan kerja dan mau berubah, pegawai sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target sesuai tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan saya sudah sesuai dengan harapan instansi.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dari independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1
Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat/tinggi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independen karena kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada kolerasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka <10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinieritas jika nilai VIF diantara variabel independen >10 .

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

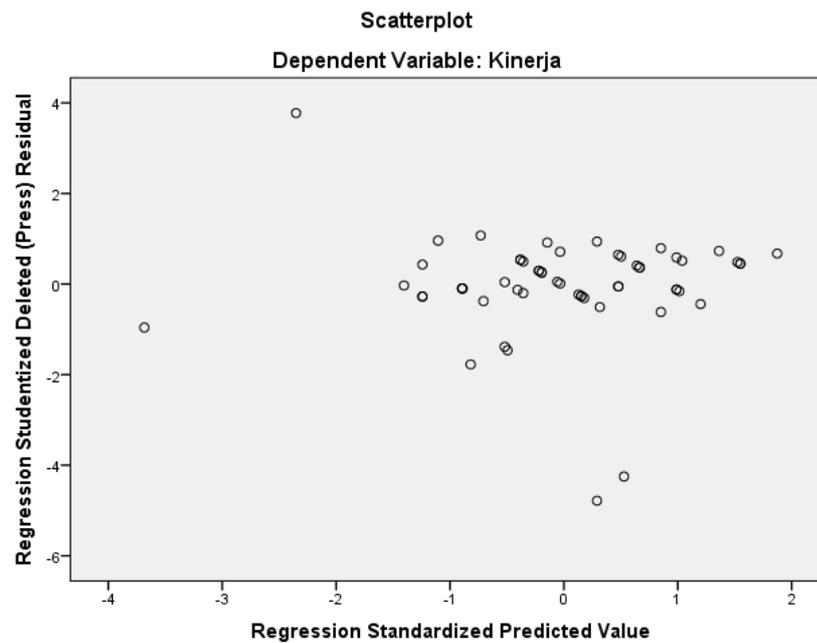
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.412	2.425
Disiplin Kerja	.412	2.425

a. Dependent Variable: Kinerja

Ketiga variabel independen yaitu X1, X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas.



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas meskipun terlihat berdempet dibagian titik-titik tertentu serta tersebar dibagian atas dan sedikit berkumpul pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Table 4.8
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.692	2.667		2.134	.037
Kepemimpinan	.400	.114	.410	3.519	.001
Disiplin Kerja	.347	.085	.478	4.095	.000

a, dependent variable: kinerja

Sumber : data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan data tabel uji regresi linier berganda diatas, dapat dipahami bahwa model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 5,692 + 0,400X_1 + 0,347 X_2$$

Keterangan.

Y = Kinerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

Interpretas model :

- Konstanta (a) = 5,692, menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka Kinerja (Y) akan sebesar 5,692
- Variablel X₁ sebesar 0,400 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). dengan kata lain, jika variabel Kepemimpinan ditingkatkan

sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,400.

- c. Variabel X2 sebesar 0,347 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). dengan kata lain, jika variabel Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,347.

5. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* tarafnya nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Table 4.9
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig,
	B	Std, Error	Beta		
1 (Constant)	5.692	2.667		2.134	.037
Kepemimpinan	.400	.114	.410	3.519	.001
Disiplin Kerja	.347	.085	.478	4.095	.000

a, dependent variable: kinerja

Sumber: data diolah SPSS (2021)

$$t_{\text{tabel}} = 2,004$$

Kriteria pengujiannya:

- Ho ditolak apabila $2,004 \geq t_{\text{hitung}}$ dan $t_{\text{hitung}} \leq 2,004$
- Ho diterima apabila $t_{\text{hitung}} > 2,004$ dan $t_{\text{hitung}} < 2,004$

1) Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,519 sementara t_{tabel} 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0.001 < 0.05 atau t_{hitung} 3,519 > t_{tabel} 2,004. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (y)

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,095 sementara t_{tabel} 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0.000 < 0.05 atau t_{hitung} 4,095 > t_{tabel} 2,004. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

6. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4.10
Uji-F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.129	2	128.565	62.146	.000 ^b
	Residual	111.713	54	2.069		
	Total	368.842	56			

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

b, Dependent Variable: Kinerja

$$F_{\text{tabel}} = 3,17$$

Kriteria pengujiannya:

- 1) Tolak Ho apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} < -F_{\text{tabel}}$
- 2) Terima Ho apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$

Berdasarkan data tabel pada uji F diatas dapat dipahami bahwa didapati nilai F_{hitung} (62,146) > F_{tabel} (3,17) dengan probabilitas signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan atalain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Table 4.11
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.835 ^a	.697	.686	1.43832	.697	62.146	2	54	.000	1.068

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah SPSS (2021)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,697, hasil ini memiliki arti bahwa 69,7% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 30.3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,519 sementara t_{tabel} 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 4,666 > t_{tabel}$ 2,004. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Kepemimpinan yang diperlihatkan dan diterapkan dalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan. Karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan

organisasi dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Menurut (Wibowo, 2014) kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Hasil penelitian (Siagian & Khair, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Jufrizen & Lubis, 2020); (Jufrizen, 2017a); (Nasution, 2018) dan (Rivai, 2020); telah meneliti kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, kemudian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,095 sementara t_{tabel} 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 4,095 > t_{tabel} 2,004$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak

(Ha diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2012).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan perusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat di atas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja

Hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (62,146) > F_{tabel} (3,17)$ bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap terhadap Kinerja. Semakin baik Kepemimpinan dan Disiplin Kerja maka akan semakin meningkatnya terhadap Kinerja. Dengan nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0.697, hal ini memiliki arti bahwa 69.7% variabel terhadap Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 30.3% diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja secara simultan terhadap terhadap Kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil uji-t menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap terhadap Kinerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,519 sementara t_{tabel} 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ atau $t_{hitung} 3,519 > t_{tabel} 2,004$.
2. Hasil uji-t diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap terhadap Kinerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,095 sementara t_{tabel} 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 4,095 > t_{tabel} 2,004$.
3. Hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap terhadap Kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (62,146) > F_{tabel} (3,17)$. Dengan nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0.568, hal ini memiliki arti bahwa 56,8% variabel terhadap Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 43,2% diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan Disiplin Kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja, maka penulis menyarankan kepada instansi:

1. Kepemimpinan yang telah berjalan diperusahaan sudah dapat dikatakan cukup baik, namun instansi harus lebih meningkatkan Kepemimpinan kepada semua pegawai dan menerapkannya dalam pekerjaan agar Kinerja pegawai yang diinginkan akan tercapai.
2. Mengenai Disiplin Kerja yang dilaksanakan seharusnya instansi lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada pegawai yang tidak menaati peraturan yang berlaku.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja. Jika Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Insentif ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif yang lebih baik sehingga nantinya Kinerja karyawan akan meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sedangkan masih

banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 1–16
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 134–144.
- Agustini, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Unimed.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Ardana, I. K., Mujiati, N. I., & Utama, I. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 144–150.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 2(80–91).
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- 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>
- Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, 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/10.30601/humaniora.v4i1.422>

- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. (2013). *Human Resource Management New York: McGraw – Hill*. McGraw – Hill.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1*(1), 209–218.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Isvandiari, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 12*(1), 17–22.
- 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. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- 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., & 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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan*

Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri. Umsu Press.

- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Salemba Empat.
- 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>
- Khasanah, N. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Pola Prakarya. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 89–99.
- Krismasari, D. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir. *Michael Urmal Ilmu Manajemen*, 2(4), 1–12.
- Malik, A. (2015). Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintahan Kota Mataram. *Journal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 2(1), 1–16.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mulyadi. (2012). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2.
- 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. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>

- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setiawan, B.A & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Raja Grafindo Persada.
- Siagian. (2013). *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>
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Erlangga.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Thoha, P. H. dan N. (2010). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Wijayanto, D. (2016). *Pengantar Manajemen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Pranedamedia Group.

KUESIONER PENELITIAN



Assalam'mualaikum Wr. Wb

**Pengaruh Kepemimpinan, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara**

Bpk/Ibu Yang Terhormat :

Bersama ini saya Dea Qonita A'yun Nst (1705160056) memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian. Atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Berikanlah tanda centang (v) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

- | | |
|-----------------------------|-----|
| a. SS :Sangat Setuju | = 5 |
| b. S : Setuju | = 4 |
| c. KS : Kurang Setuju | = 3 |
| d. TS : Tidak Setuju | = 2 |
| e. STS: Sangat Tidak Setuju | = 1 |

B. Identitas Responden

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2
4. Lama Bekerja : 1 Tahun 2 tahun
 3 Tahun 4 tahun
 > 5 Tahun

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Sikap dalam melaksanakan tugas					
1	Saya selalu terbuka dengan pendapat rekan kerja dan mau berubah					
2	Saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai					
	Perencanaan dalam pekerjaan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan.					
	Dapat Tidaknya Di Andalkan					
5	Saya bertanggung jawab atas Pekerjaannya yang telah dibebankan kepada saya					
6	Saya mampu bekerja sendiri maupun bekerja dengan team					
	Kemampuan dalam melaksanakan tugas					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target					
8	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan saya sudah sesuai dengan harapan instansi.					

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Iklm Saling Mempercayai					
1	Terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan pegawai					
2	Pimpinan memberikan hak penuh kepada karyawan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Pengarahan Terhadap Ide Bawahan					
3	Pimpinan memberikan pengarahan terhadap pegawai yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan Instansi					
4	Pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh pegawai					
	Memperhitungkan Perasaan Bawahan					
5	Pimpinan mampu menjaga amarah ketika ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja					
6	Pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika pegawai melakukan kesalahan					
	Perhatian Pada Kenyamanan Kerja					
7	Pimpinan mampu memberikan rasa aman dan nyaman kepada seluruh pegawai yang bekerja					
8	Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap karyawan					
	Perhatian Pada Kesejahteraan bawahan					
9	Pimpinan memberikan reward baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada pegawai yang memiliki kinerja bagus					
10	Pimpinan memberikan pemerataan kesempatan berkarir kepada seluruh pegawai					

Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Ketepatan Waktu					
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan					
	Pemanfaatan Sarana					
3	Saya berhati-hati menggunakan peralatan kerja					
4	Saya menggunakan alat kerja sesuai kebutuhan					
	Tanggung Jawab Yang Tinggi					
5	Saya mengerjakan tugas pekerjaan dengan rasa tanggung jawab					
6	Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan					
	Ketaatan Terhadap aturan					
7	Saya menggunakan seragam dan atribut sesuai aturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
8	Saya memberikan surat keterangan dokter saat tidak masuk kerja karena sakit					

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

no	X1										jlh
1	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	42
6	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45
10	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
13	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
15	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
16	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
17	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	44
18	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
19	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
20	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	44
21	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
24	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
25	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
31	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46
32	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
33	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
34	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
36	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	44
37	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
38	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42

39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	2	4	5	4	5	4	4	5	2	4	39
42	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	30
43	5	5	3	4	2	5	5	3	5	5	42
44	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	38
45	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	46
46	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	46
47	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
48	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	44
49	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
50	3	5	5	4	4	3	5	5	3	5	42
51	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
52	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
53	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
54	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
55	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	44
56	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
57	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47

Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin (X2)

X2								JLM
4	4	4	5	5	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	5	5	4	4	43
5	5	5	5	4	4	5	5	47
4	5	4	3	5	4	5	4	42
5	4	5	4	4	4	5	5	44
4	5	5	5	4	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	5	4	5	46
5	4	4	4	5	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	5	4	5	44
5	5	4	5	5	4	5	5	48
5	4	4	4	5	4	4	5	44
4	4	5	4	4	5	4	4	42
4	5	4	4	5	4	4	4	43
5	4	4	5	4	5	5	5	46
4	5	4	5	5	4	4	4	45
4	4	5	4	5	4	4	4	43
4	4	4	5	4	5	5	4	44
4	5	5	4	5	5	5	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	4	5	5	4	5	4	5	46
5	5	4	5	5	4	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	4	48
5	4	4	4	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	4	4	4	4	43
5	5	5	5	4	5	5	5	48
4	5	4	5	4	5	5	4	45
4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	5	5	4	44
4	4	5	5	5	5	4	4	46
4	5	5	5	5	4	5	4	47
5	5	4	5	4	5	3	5	45
4	5	5	4	4	4	4	4	42
5	4	4	5	4	4	4	5	44

5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	5	5	5	5	5	5	4	48
4	2	4	5	4	5	4	4	41
4	2	3	4	3	4	2	4	33
4	5	5	3	4	2	5	4	39
5	4	3	4	4	5	4	5	42
5	5	5	3	5	5	5	5	46
3	5	5	5	3	5	3	3	40
4	4	5	4	5	4	5	4	44
3	5	4	5	4	3	5	3	41
5	4	4	5	5	5	4	5	47
4	3	5	5	4	4	3	4	41
4	5	4	5	4	4	2	5	41
3	4	3	4	2	4	2	4	32
5	3	4	2	5	4	5	4	41
3	4	4	5	4	5	4	5	43

Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin (Y)

Y								JLM
5	4	5	5	5	5	4	4	47
4	4	4	4	4	5	4	4	42
5	4	4	5	5	4	4	4	44
4	5	5	4	4	5	5	5	46
5	4	3	5	4	5	4	5	45
5	5	4	4	4	5	5	4	46
5	5	5	4	5	5	4	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	4	5	4	46
4	4	4	5	4	5	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	5	5	43
4	4	5	5	4	5	5	5	46
4	4	4	5	4	4	5	4	42
4	5	4	4	5	4	4	4	42
5	4	4	5	4	4	4	5	44
4	4	5	4	5	5	5	4	45
4	4	5	5	4	4	4	5	43
5	5	4	5	4	4	4	4	44
4	4	5	4	5	5	4	4	44
5	5	4	5	5	5	4	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	4	5	4	5	4	46
4	4	5	5	4	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	4	4	5	5	5	5	4	47
5	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	5	4	4	4	4	5	44
5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	4	5	4	5	5	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	5	5	5	4	4	44
4	5	5	5	5	4	4	4	44
4	5	5	5	4	5	4	5	46
4	4	5	4	5	3	5	5	42
5	5	4	4	4	4	4	5	44

5	4	5	4	4	4	5	4	44
5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	4	5	4	5	4	4	2	42
4	3	4	3	4	2	4	2	32
4	5	3	4	2	5	4	5	41
5	3	4	4	5	4	5	4	43
3	5	3	5	5	5	5	5	44
3	5	5	3	5	3	3	5	38
4	5	4	5	4	5	4	4	44
3	4	5	4	3	5	3	5	40
5	4	5	5	5	4	5	4	46
5	5	5	4	4	3	4	3	41
4	5	5	4	5	4	4	5	44
4	4	4	5	4	5	4	4	44
5	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	5	4	5	43
4	4	3	4	4	4	3	4	37
4	5	4	3	4	4	3	4	38

SPSS Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	7,0	7,0	7,0
4,00	29	50,9	50,9	57,9
5,00	24	42,1	42,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,5	3,5	3,5
3,00	3	5,3	5,3	8,8
4,00	26	45,6	45,6	54,4
5,00	26	45,6	45,6	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	7,0	7,0	7,0
4,00	30	52,6	52,6	59,6
5,00	23	40,4	40,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,8	1,8	1,8
3,00	3	5,3	5,3	7,0
4,00	23	40,4	40,4	47,4
5,00	30	52,6	52,6	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,8	1,8	1,8
3,00	3	5,3	5,3	7,0
Valid 4,00	26	45,6	45,6	52,6
5,00	27	47,4	47,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,8	1,8	1,8
3,00	2	3,5	3,5	5,3
Valid 4,00	27	47,4	47,4	52,6
5,00	27	47,4	47,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	5,3	5,3	5,3
3,00	3	5,3	5,3	10,5
Valid 4,00	22	38,6	38,6	49,1
5,00	29	50,9	50,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	4	7,0	7,0	7,0
Valid 4,00	31	54,4	54,4	61,4
5,00	22	38,6	38,6	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,8	1,8	1,8
3,00	4	7,0	7,0	8,8
Valid 4,00	23	40,4	40,4	49,1
5,00	29	50,9	50,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	3	5,3	5,3	5,3
Valid 4,00	28	49,1	49,1	54,4
5,00	26	45,6	45,6	100,0
Total	57	100,0	100,0	

SPSS Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin (X2)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,5	3,5	3,5
3,00	1	1,8	1,8	5,3
4,00	27	47,4	47,4	52,6
5,00	27	47,4	47,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	5,3	5,3	5,3
4,00	30	52,6	52,6	57,9
5,00	24	42,1	42,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	5,3	5,3	5,3
4,00	25	43,9	43,9	49,1
5,00	29	50,9	50,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	3,5	3,5	3,5
4,00	28	49,1	49,1	52,6
5,00	27	47,4	47,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,8	1,8	1,8
3,00	1	1,8	1,8	3,5
Valid 4,00	24	42,1	42,1	45,6
5,00	31	54,4	54,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,8	1,8	1,8
3,00	3	5,3	5,3	7,0
Valid 4,00	25	43,9	43,9	50,9
5,00	28	49,1	49,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	2	3,5	3,5	3,5
Valid 4,00	31	54,4	54,4	57,9
5,00	24	42,1	42,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	3	5,3	5,3	5,3
Valid 4,00	23	40,4	40,4	45,6
5,00	31	54,4	54,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

SPSS Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	5,3	5,3	5,3
4,00	27	47,4	47,4	52,6
5,00	27	47,4	47,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,8	1,8	1,8
3,00	2	3,5	3,5	5,3
4,00	31	54,4	54,4	59,6
5,00	23	40,4	40,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	7,0	7,0	7,0
4,00	26	45,6	45,6	52,6
5,00	27	47,4	47,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	5,3	5,3	5,3
4,00	27	47,4	47,4	52,6
5,00	27	47,4	47,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,8	1,8	1,8
3,00	1	1,8	1,8	3,5
Valid 4,00	28	49,1	49,1	52,6
5,00	27	47,4	47,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,8	1,8	1,8
3,00	3	5,3	5,3	7,0
Valid 4,00	25	43,9	43,9	50,9
5,00	28	49,1	49,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	4	7,0	7,0	7,0
Valid 4,00	33	57,9	57,9	64,9
5,00	20	35,1	35,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	3,5	3,5	3,5
3,00	1	1,8	1,8	5,3
Valid 4,00	27	47,4	47,4	52,6
5,00	27	47,4	47,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total	
P1	Pearson Correlation	1	-,026	,064	-,033	,358**	,131	,322*	,614**	,204	,144	,509**
	Sig, (2-tailed)		,846	,636	,807	,006	,330	,014	,000	,127	,285	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P2	Pearson Correlation	-,026	1	,225	,165	,095	-,136	,277*	,080	-,023	,136	,365**
	Sig, (2-tailed)		,846	,092	,220	,481	,313	,037	,554	,866	,315	,005
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P3	Pearson Correlation	,064	,225	1	,072	,377**	,151	,301*	,000	,306*	,264*	,519**
	Sig, (2-tailed)		,636	,092	,595	,004	,264	,023	1,000	,020	,047	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P4	Pearson Correlation	-,033	,165	,072	1	-,103	,278*	-,025	,048	,630**	-,004	,393**
	Sig, (2-tailed)		,807	,220	,595	,447	,036	,854	,723	,000	,977	,002
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P5	Pearson Correlation	,358**	,095	,377**	-,103	1	,208	,530**	,222	,305*	,853**	,721**
	Sig, (2-tailed)		,006	,481	,004	,447	,120	,000	,097	,021	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P6	Pearson Correlation	,131	-,136	,151	,278*	,208	1	,031	,261*	,340**	,264*	,462**
	Sig, (2-tailed)		,330	,313	,264	,036	,120	,817	,050	,010	,047	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P7	Pearson Correlation	,322*	,277*	,301*	-,025	,530**	,031	1	,025	,216	,405**	,614**
	Sig, (2-tailed)		,014	,037	,023	,854	,000	,817	,854	,106	,002	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P8	Pearson Correlation	,614**	,080	,000	,048	,222	,261*	,025	1	,073	,287*	,462**

	Sig, (2-tailed)	,000	,554	1,000	,723	,097	,050	,854		,588	,031	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	,204	-,023	,306*	,630**	,305*	,340**	,216	,073	1	,074	,600**
P9	Sig, (2-tailed)	,127	,866	,020	,000	,021	,010	,106	,588		,587	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	,144	,136	,264*	-,004	,853**	,264*	,405**	,287*	,074	1	,635**
P10	Sig, (2-tailed)	,285	,315	,047	,977	,000	,047	,002	,031	,587		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	,509**	,365**	,519**	,393**	,721**	,462**	,614**	,462**	,600**	,635**	1
Total	Sig, (2-tailed)	,000	,005	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

** , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

* , Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

P8	Pearson Correlation	,051	,035	,952**	-,015	,294*	-,013	,063	1	,544**
	Sig. (2-tailed)	,709	,798	,000	,914	,026	,923	,640		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Total	Pearson Correlation	,569**	,627**	,510**	,460**	,379**	,564**	,628**	,544**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57

** , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

* , Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

Sig, (2-tailed)	,301	,178	,521	,131	,704	,001	,793		,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,452**	,460**	,467**	,592**	,431**	,614**	,532**	,465**	1
P9 Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57

*, Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

** , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	11

Reliabilitas Variabel Disiplin (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	9

Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	9

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	35.0526	2.56641	57
Kepemimpinan	35.4211	2.63186	57
Disiplin Kerja	43.7193	3.52924	57

Correlations

		Kinerja	Kepemimpinan	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.777	.792
	Kepemimpinan	.777	1.000	.767
	Disiplin Kerja	.792	.767	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja	57	57	57
	Kepemimpinan	57	57	57
	Disiplin Kerja	57	57	57

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Kepemimpinan ^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	Change		
					R Square Change	F Change	
1	.835 ^a	.697	.686	1.43832	.697	62.146	

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.129	2	128.565	62.146	.000 ^b
	Residual	111.713	54	2.069		
	Total	368.842	56			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.692	2.667	2.134	.037	.345	11.038						
	Kepemimpinan	.400	.114	.410	3.519	.001	.172	.628	.777	.432	.264	.412	2.425
	Disiplin Kerja	.347	.085	.478	4.095	.000	.177	.517	.792	.487	.307	.412	2.425

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model		Disiplin Kerja	Kepemimpinan
1	Correlations	Disiplin Kerja	1.000
		Kepemimpinan	-.767
	Covariances	Disiplin Kerja	.007
		Kepemimpinan	-.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan	Disiplin Kerj
	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
1	2	.003	29.258	.96	.06	.11
	3	.001	47.096	.04	.94	.88

a. Dependent Variable: Kinerja

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Kinerja	Predicted Value	Residual
55	-3.946	30.00	35.6762	-5.67621
57	-3.603	31.00	36.1823	-5.18233

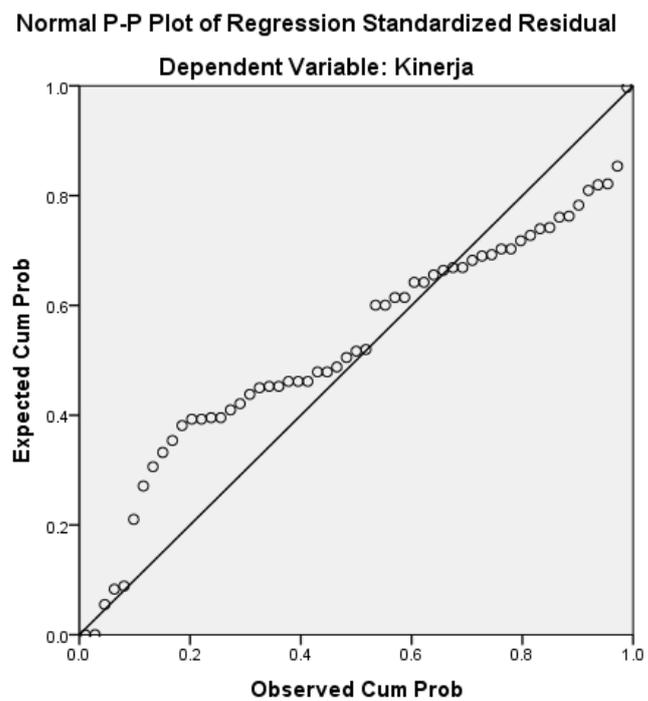
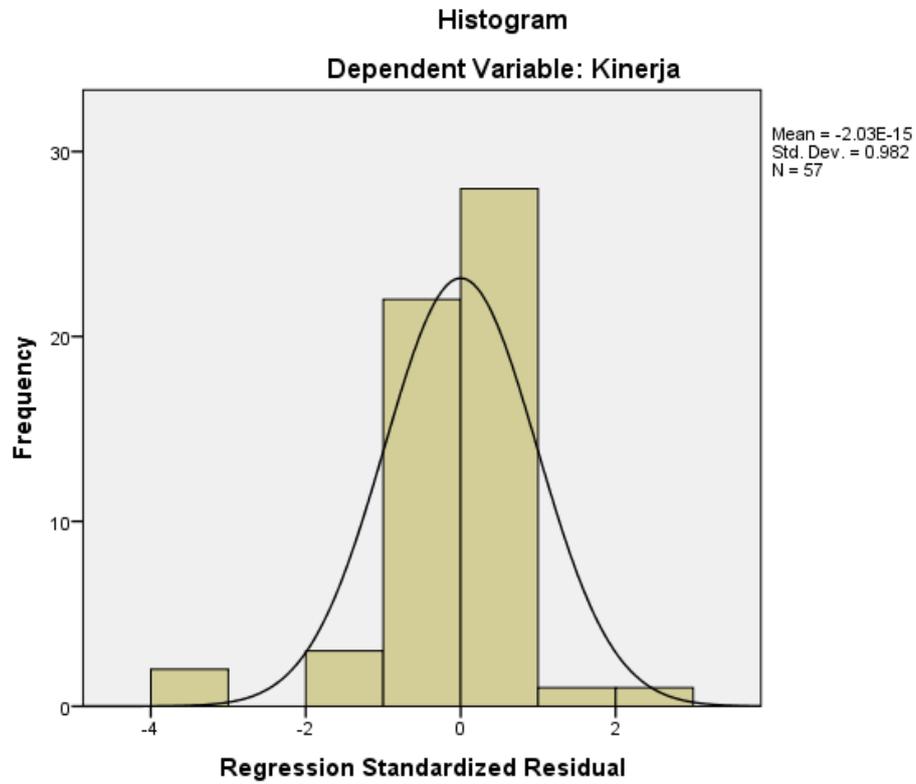
a. Dependent Variable: Kinerja

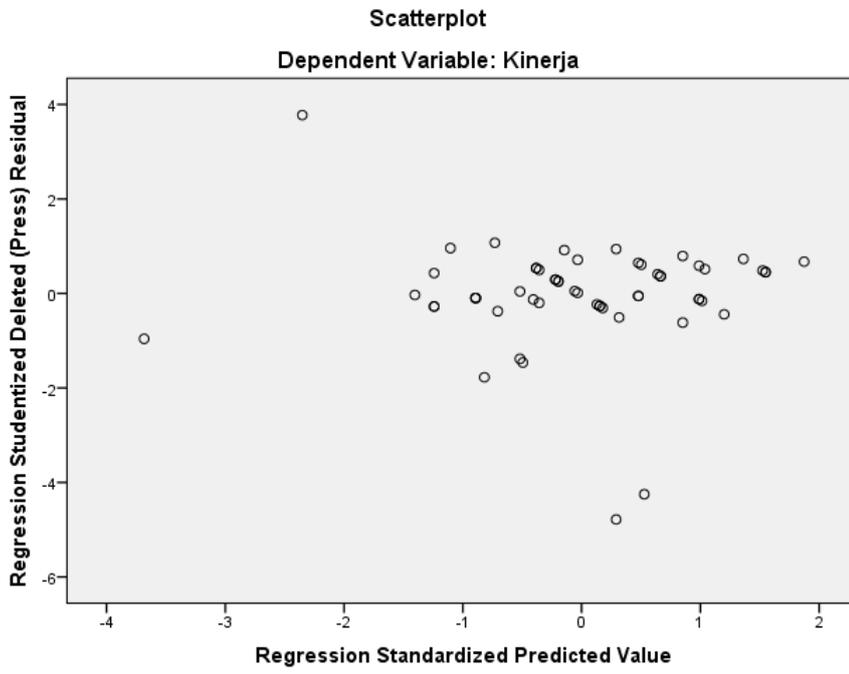
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.1588	39.0667	35.0526	2.14280	57
Std. Predicted Value	-3.684	1.873	.000	1.000	57
Standard Error of Predicted Value	.194	.825	.308	.120	57
Adjusted Predicted Value	27.6495	38.9853	35.0347	2.20005	57
Residual	-5.67621	3.98658	.00000	1.41240	57
Std. Residual	-3.946	2.772	.000	.982	57
Stud. Residual	-4.035	3.383	.005	1.042	57
Deleted Residual	-5.93498	5.94023	.01793	1.60439	57
Stud. Deleted Residual	-4.784	3.776	-.012	1.154	57
Mahal. Distance	.042	17.435	1.965	3.117	57
Cook's Distance	.000	1.870	.052	.251	57
Centered Leverage Value	.001	.311	.035	.056	57

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts





Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



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 April 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Dea Qonita A'yun NST
N .P.M. : 1705160056
Tempat / Tgl.Lahir : Kisaran, Sentang Jalan Sawo
Alamat Rumah : Kisaran, 13 Maret 1999
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

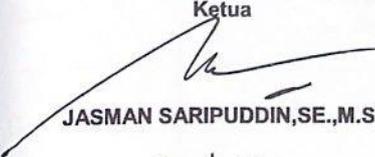
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M**

Medan, Kamis, 01 April 2021

TIM SEMINAR

Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

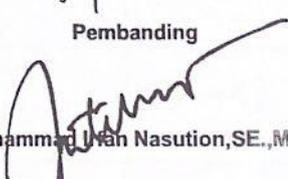
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

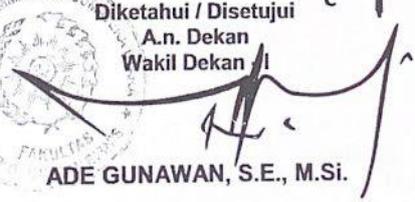
Pembimbing


Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M

Pemanding


Muhammad Iwan Nasution, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I


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





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Dea Qonita A'yun Nasution
NPM : 1705160056
Dosen Pembimbing : Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki : - spasi - Babasan masalah - Tujuan penelitian - manfaat - Keutuhan kata pengantar - daftar isi.	2-3-2021	f
Bab 2	- Perbaiki : - Keutuhan sub judul	9-3-2021	f
Bab 3	- perbaiki : - spasi - Tabel - Daftar pustaka.	11-3-2021	f
Daftar Pustaka	- perbaiki : - cara penulisan.	13-3-2021	f
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- perbaiki : - sumber Tabel.	15-3-2021	f
Persetujuan Seminar Proposal	ACC 1/ Sempro 16/3/2021	16-3-2021	f

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Maret 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M)



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 April 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Dea Qonita A'yun NST
N .P.M. : 1705160056
Tempat / Tgl.Lahir : Kisaran, Sentang Jalan Sawo
Alamat Rumah : Kisaran, 13 Maret 1999
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

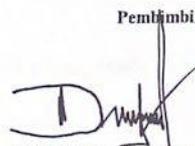
Item	Komentar
<i>Judul</i>	Sudah Baik
Bab I	Cara penulisan sitasi/kutipan di perbaiki. Defenisi tidak diejaskan di BAB I, tetapi di BABI II ada tempatnya untuk menjelaskan defenisi, agar tidak berulang-ulang dijelaskan.
Bab II	Perbaiki cara penulisan kutipan.
Bab III	Sebaiknya semua Populasi dijadikan Sampel.
Lainnya	Gunakan Mendeley untuk membuat sitasi dan daftar pustaka.
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 01 April 2021

TIM SEMINAR

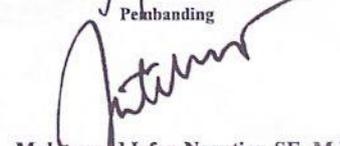
Ketua

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

Pembimbing

Drs. Dend Iskandar, S.E., M.M

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. FUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Muhammad Irfan Nasution, SE., M.M



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 220238

Nomor :/II.3-AU/UMSU-05/F/2020

Medan, 16 Sya'ban 1441 H
30 Maret 2020 M

Lamp. :
Hal : Undangan Pelaksanaan
Seminar Proposal

Kepada Yth, Bapak/Ibu Dosen
di,
Medan.


Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Ba'da salam, sehubungan dengan ini kami mengundang Bapak/Ibu Dosen untuk dapat hadir dalam pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi S-1 (Strata Satu) mahasiswa :

N a m a : Dea Qonita A'yun NST
N P M : 1705160056
Jurusan : MANAJEMEN
Telephone/Hp : 08992040191
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

dilaksanakan pada :

Hari / Tgl : Kamis, 01 April 2021
Tempat : Ruang Seminar Proposal Lt. II Gd. E
Waktu : 09.00.Wib s/d selesai

dengan tim :

- | | |
|--------------------------------------|--------------|
| 1 JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si. | (Ketua) |
| 2. Assoc.Prof.Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si. | (Sekretaris) |
| 3. Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M | (Pembimbing) |
| 4. Muhammad Irfan Nasution,SE.,M.Si. | (Pemanding) |

Demikian undangan Seminar Proposal Skripsi ini kami sampaikan atas perhatian serta kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Wassalam
Wakil Dekan I


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

NB : Mahasiswa Tetap Hadir Di Sesi I

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1457/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/31/1/2021

Nama Mahasiswa : Dea Qonita A'Yun Nst
 NIM : 1705160056
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : MSDM
 Tanggal Pengajuan Judul : 31/1/2021
 Nama Dosen Pembimbing*) : Drs. Dani Iskandar, SE, MM

Disetujui**)

Dengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD provinsi Sumatera Utara. (Studi pada pegawai sekretariat DPRD provinsi Sumatera Utara).

Disetujui oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen

(Signature)
 Herman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 24 Februari 2021

Dosen Pembimbing
(Signature)
 (.....)

*)
 *) oleh Pimpinan Program Studi
 *) oleh Dosen Pembimbing
 **) Disetujui oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lambaian ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Sampul"



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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 649 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2021

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 : **22 Maret 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Dea Qonita A'yun NST**
N P M : **1705160056**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara**

Dosen Pembimbing : **Drs.Dani Iskandar, SE.,MM.**

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 : **22 Maret 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : **08 Sya'ban 1442 H**
22 Maret 2021 M



Tembusan :
1. Pritinggal



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



UMSU
Unggul Cerdas | Terepewaja

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

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

Nomor : 649 /IL3-AU/UMSU-05/F / 2021
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 08 Sya'ban 1442 H
22 Maret 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
DPRD Provsu
Jln.Imam Bonjol No.5 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Dea Qonita A'yun NST
Npm : 1705160056
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal



**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Imam Bonjol No. 5 Medan Kode Pos 20112

dprsumut@gmail.com

Telp. (061) 4575001 - 4538333 Fax. (061) 4522270

SURAT KETERANGAN

Nomor : 2493 /18/Sekr

Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa/i tersebut di bawah ini dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yaitu :

Nama	: Dea Qonita A'yun Nasution
NPM	: 1705160056
Jurusan	: Manajemen
Semester	: VIII (Delapan)

telah selesai melaksanakan Riset di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara Jl. Imam Bonjol No. 5 Medan.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 7 Oktober 2021

a.n. SEKRETARIS DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA
KASUBBAG TATA USAHA DAN KEPEGAWAIAN

