

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN  
KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**RIZKI CHAIRUNNISA**  
**NPM.1305160034**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

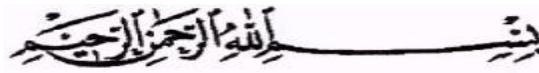
## ABSTRAK

**Rizki Chairunnisa. 1305160034. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai. Skripsi. 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Binjai, untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Binjai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 189 pegawai yang terdapat disemua devisi yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Binjai, sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini yaitu pertanyaan (kuisioner). Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil analisis dengan bantuan alat bantu program SPSS versi 16.0, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  8.669 >  $t_{tabel}$  1.998 dan diperoleh nilai sig 0,000 < 0,05 dikarenakan nilainya kurang dari 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja. Dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  6.910 >  $t_{tabel}$  1.998 dan diperoleh nilai signifikan pada disiplin kerja sebesar 0,000 < 0,005 dikarenakan nilainya kurang kurang dari 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada taraf  $\alpha$ 0,05. Pengaruh kedua variabel ditunjukkan pada nilai korelasi  $R^2 = 0,854$ , hal ini berarti 85% kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja sedangkan sisanya sebesar 15% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb

Puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik .Adapun skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi strata I Program Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

Dengan melaksanakan skripsi ini penulis mendapat serangkain kemampuan yang Puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkenaan dengan aktivitas yang ada di dunia kerja selain teori yang di dapat dari perkulihaan. .

Skripsi ini disusun berdasarkan apa yang telah penulis lakukan dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai ”**.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya ,khususnya :

1. Terimakasih yang sebesar – besarnya untuk kedua orang tua tercinta, Ayahanda Muhammad Nikmatullah dan Ibunda Sri Kurnia yang tiada henti – hentinya memberikan cinta dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Manajemen Fakultas Ekonomi Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Manajemen Fakultas Ekonomi Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuti, SE, MM selaku Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
10. Pimpinan seluruh Staff dan Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai , yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
11. Sahabat – Sahabat terbaik Alfina Sari Nasution, Suri Mustika Dewi, Nurhalimah, dan SarfikaYanti.
12. Terimakasih kepada teman – teman kelas A Manajemen pagi untuk kebersamaanya selama ini.

13. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, tiada maksud mengucilkan arti penting bantuan dan peran mereka, dan itu penulis sampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua amin.

Wassalamu'alaikumWr. Wb

Medan, April 2017

Penulis

RIZKI CHAIRUNNISA

Npm. 1305160034

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja Pegawai.....	7
a. Pengertian kinerja pegawai.....	7
b. Arti penting kinerja pegawai.....	8
c. Faktor-faktor mempengaruhi kinerja pegawai.....	10
d. Indikator kinerja pegawai.....	11
2. Kepemimpinan.....	13
a. Pengertian kepemimpinan.....	13
b. Arti penting kepemimpinan.....	14
c. Faktor-faktor mempengaruhi kepemimpinan.....	16
d. Indikator kepemimpinan.....	18
3. Disiplin Kerja.....	20
a. Pengertian disiplin kerja.....	20
b. Arti penting disiplin kerja.....	21
c. Faktor-faktor mempengaruhi disiplin kerja.....	22
d. Indikator disiplin kerja.....	23
B. Kerangka Konseptual.....	26
C. Hipotesis.....	30

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	32
B. Definisi Operasional .....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data .....	37
F. Teknik Analisis Data.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan.....	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III. 1	Indikator Kinerja Pegawai .....	32
Tabel III. 2	Indikator Kepemimpinan .....	33
Tabel III. 3	Indikator Disiplin Kerja.....	33
Tabel III. 4	Pelaksanaan Penelitian .....	34
Tabel III. 5	Tugas Pegawai.....	35
Tabel III. 6	Jumlah Sampel.....	36
Tabel III. 7	Skala Likert.....	37
Tabel III. 8	Hasil Uji Validitas pada Kepemimpinan.....	40
Tabel III. 9	Hasil Uji Validitas pada Disiplin Kerja.....	41
Tabel III. 10	Hasil Uji Validitas pada Kinerja Pegawai.....	41
Tabel III. 11	Hasil Uji Reliabilitas pada Kepemimpinan.....	42
Tabel III. 12	Hasil Uji Reliabilitas pada Disiplin Kerja.....	43
Tabel III. 13	Hasil Uji Reliabilitas pada Kinerja Pegawai.....	43
Tabel IV. 1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel IV. 2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel IV. 3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel IV. 4	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Berkerja.....	51
Tabel IV. 5	Data Kuesioner Kepemimpinan .....	52
Tabel IV. 6	Data Kuesioner Disiplin Kerja.....	53
Tabel IV. 7	Data Kuesioner Kinerja Pegawai.....	54
Tabel IV. 8	Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel IV. 9	Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.....	60

Tabel IV. 10 Hasil Uji t.....	62
Tabel IV. 11 Hasil Uji F.....	65
Tabel IV. 12 Koefisien Determinasi (R-Square).....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Untuk Mempelajari Kepemimpinan.....	15
Gambar II. 2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai .....	28
Gambar II. 3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	29
Gambar II. 4 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai .....	29
Gambar II. 5 Paradigma Penelitian.....	30
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	47
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	48
Gambar IV.1 Uji Normalitas dengan Grafik Histogram .....	55
Gambar IV.2 Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot.....	56
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot.....	59
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 1.....	63
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis 2.....	64
Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotesis 3.....	66

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dunia bisnis sekarang ini dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan perilaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Pentingnya kinerja pegawai disebabkan oleh keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan yang memegang peran sangat penting, kinerja pegawai memiliki potensi yang besar untuk menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, sehingga mampu menghasilkan output yang optimal.

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah diantaranya gaya kepemimpinan dan disiplin.

Menurut Sedarmayanti (2007, hal 259) menyatakan “pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, melaksanakan, atau menyempurnakan tanggung jawab”. Kinerja merujuk kepada

tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Pemimpin merupakan penggerak kegiatan dalam perusahaan atau organisasi untuk kearah kesuksesan atau kemunduran. Dalam mencapai kesuksesan pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerjasama yang baik di dalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan. Sedangkan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar di tentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Husaini (2011, hal 281) menyatakan “Yang dimaksud dengan kepemimpinan ialah memengaruhi tindakan orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan”. Oleh sebab itu, pemimpin dapat diidentifikasi sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam peningkatan kinerja adalah disiplin kerja. Dimana disiplin adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Malayu (2012, hal 193) menyatakan “Kedisiplinan adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dinas Pendidikan merupakan suatu instansi pemerintah yang berperandalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pendidikan. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan Kantor Dinas Pendidikan Kota Binjai merupakan salah satu institusi pendidikan ditingkat daerah Kota Binjai yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan dilingkup kota Binjai. Di instansi atau lembaga inilah semestinya para pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Binjai bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas Pendidikan di tingkat kota Binjai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di kantor dinas pendidikan masalah yang ditemui adalah masih ada pemimpin yang belum bisa membimbing/mengarahkan bawahannya, tidak menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya, serta belum bisa mengawasi bawahannya secara maksimal. Masalah lainnya yaitu pegawai yang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja atau sering datang kerja terlambat, serta terdapat beberapa pegawai yang berada di luar kantor pada saat jam kerja, sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di kantor. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan disiplin kerja yang kurang optimal.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti kepemimpinan dan disiplin kerja yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Binjai, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.**”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin yang belum bisa membimbing bawahannya dengan baik, komunikasi tidak berjalan dengan lancar, dan pengawasan terhadap bawahan belum maksimal.
2. Pegawai sering datang terlambat dan berada di luar kantor pada saat jam kerja.
3. Menurunnya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di Kantor Dinas Pendidikan Kota Binjai.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada ruang lingkup kepemimpinan, disiplin, dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai ?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai ?
- b. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai ?
- c. Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai ?

### **2. Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat penelitian yang dapat dicapai adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, membuka wawasan bagi penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

- b. Bagi instansi terkait, dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat berguna bagi Kantor Dinas Pendidikan Kota Binjai dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pengambilan keputusan dalam kebijakan .
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi bagi penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai di dalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntun organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras, dengan perubahan lingkungan akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Artinya, suatu organisasi mampu menyusun strategi dan kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu hal yang tidak bisa dipastikan dan tidak bisa dipandang sebelah mata oleh pihak organisasi, baik itu lembaga pemerintah maupun lembaga swasta.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Moeheriono (2012, hal 95) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Sedangkan Robiansyah (2013, hal 5) mengungkapkan “Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”.

Dari definisi diatas jelas bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh pegawai dalam perusahaan dan diukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil kerja yang akurat serta tepat untuk dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal, sehingga pekerjaan yang akan di laksanakan harus benar-benar dilaksanakan sepenuhnya sebagai rasa tanggung jawab yang sebaik-baiknya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya

#### **b. Arti Penting Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional. Manajemen kinerja sebagai sesuatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan pegawai sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktifitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang di

bandingkan dengan standar yang di tentukan dan memainkan peran penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan/instansi. Keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi di tetukan oleh kinerja yang di capai selama waktu tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2007, hal 259) menyatakan “pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, melaksanakan, atau menyempurnakan tanggung jawab”. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Agustin (2013, hal 6) manfaat penilaian kinerja adalah :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan criteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Dari beberapa pengertian maupun defenisi yang telah diungkapkan diatas maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kinerja pegawai tidak hanya

menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut selalu terkait kepada hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai sebagai sumber daya manusia yang dapat dinilai dari berbagai perilaku nyata seberapa jauh ia mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Listyorini (2012, hal 4) yaitu:

1. Efektifitas dan efesiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin kerja
4. Inisiatif

Berikut penjelasan faktor-faktor tersebut:

#### 1. Efektivitas efesiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efesiensi.

#### 2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### 3. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Dengan demikian, apabila peraturan dan ketetapan

yang ada pada perusahaan itu diabaikan atau dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan keadaan disiplin kerja yang baik.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Robiansyah (2013, hal 5) faktor kinerja yaitu:

##### 1. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat di selesaikan.

##### 2. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

##### 3. Ketepatan waktu

Keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

#### **d. Indikator-indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan *outcome* yang di peroleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini di gunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Haidir (2016, hal 12), menyebut bahwa indikator kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan kerja
4. Sikap kerja

Berikut penjelasannya :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan, dan kebersihan pegawai selama melakukan pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

3. Keandalan kerja

Keandalan kerja terdiri atas beberapa bagian yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan seorang pegawai.

4. Sikap kerja

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap pegawai, sikap terhadap pegawai lain, sikap terhadap pekerjaan serta kerjasama yang baik antar pegawai.

Sedangkan menurut Pamesti (2014, hal 5) indikator kinerja adalah :

1. Keandalan dalam bekerja

Keandalan kerja terdiri atas beberapa bagian yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan seorang pegawai.

2. Inisiatif

Dimulai dari diri sendiri, melakukan pekerjaan dengan baik dan pengawasan yang minimal.

### 3. Kehadiran

Kehadiran menjadi hal yang penting dalam pengukuran kinerja, karena dengan tingkat kehadiran yang tinggi maka akan tercipta tanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing

### 4. Kerjasama

Diharapkan mampu bekerjasama dengan sesama pegawai lain sehingga menciptakan kerja tim yang solid.

### 5. Kualitas kerja yang dihasilkan

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketetapan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan, dan kebersihan pegawai selama melakukan pekerjaan.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap pegawai lain serta kerja sama diantara rekan kerja.

## 2. Kepemimpinan

### a. Pengertian Kepemimpinan

Seperti manajemen, kepemimpinan (*leadership*) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan memberi motivasi.

Definisi kepemimpinan menurut Listyorini (2012, hal 3) menyatakan bahwa “kepemimpinan itu adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Robiansyah (2013, hal 3) “gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pimpinan dalam berinteraksi dengan bawahannya”.

Lebih jauh lagi Miftah (2010, hal 260) menyatakan, “dalam rangka memberikan ulasan tentang hubungan yang integral antara kepemimpinan dan kekuasaan, bahwa pemimpin-pemimpin itu hendaknya tidak hanya menilai perilaku kepemimpinan mereka agar mengerti bagaimana sebenarnya mereka mempengaruhi orang-orang lain, akan tetapi mereka harus juga mengamati posisi mereka dan cara menggunakan kekuasaan”. Selanjutnya menurut Husaini (2011, hal 280) mengemukakan bahwa, “kepemimpinan adalah penyatupaduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam, mengatur, mengendalikan, dan mengelola organisasi atau rumah tangga negara”.

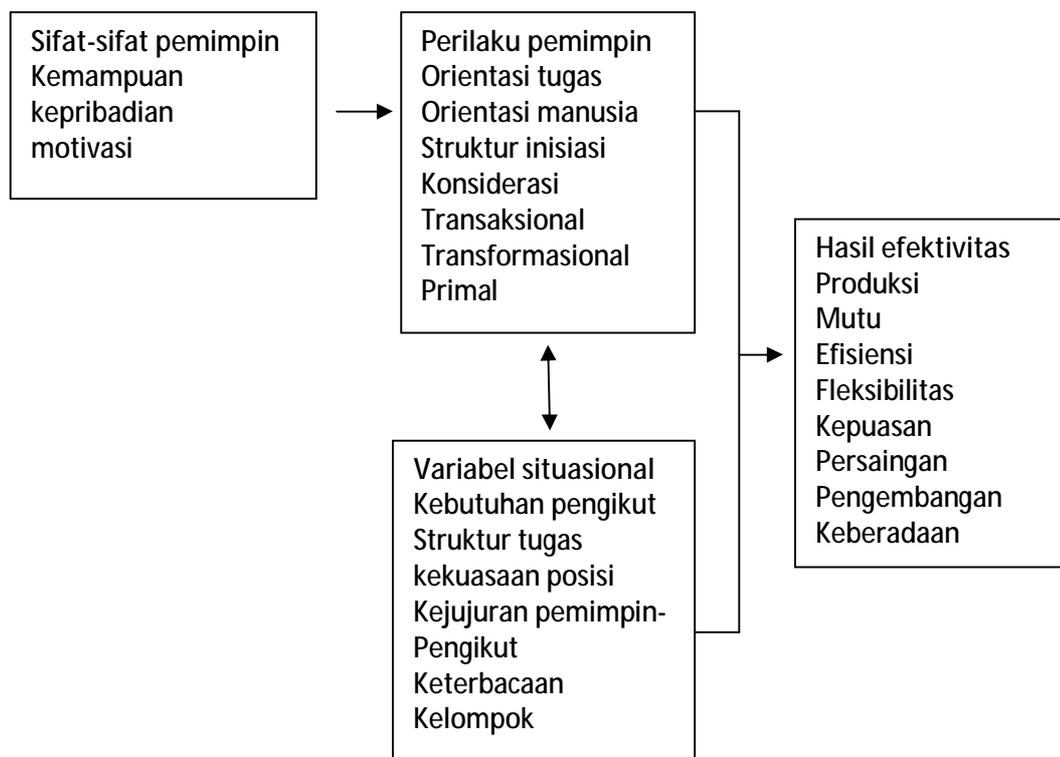
Berdasarkan beberapa pendapat diatas mengenai kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu didalam organisasi/perusahaan.

#### **b. Arti Penting Kepemimpinan**

Pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan, motivasi, dan tindakan kepada orang lain. Pemimpin dapat bersifat formal dan dapat pula bersifat nonformal. Pemimpin formal diangkat oleh atasannya dengan surat keputusan resmi, sedangkan pimpinan nonformal diangkat oleh anggota lainnya

tanpa surat keputusan resmi. Seseorang dapat menjadi pemimpin karena memiliki suatu kelebihan dibandingkan dengan anggota lainnya. Seorang pemimpin ialah harus mampu tidak saja hanya sekedar memberi contoh, tetapi yang lebih penting lagi adalah menjadi contoh teladan bagi bawahannya.

Husaini (2011, hal 285) juga memberikan kerangka untuk mempelajari kepemimpinan dengan gambar seperti berikut.



Gambar II.1 Kerangka untuk mempelajari kepemimpinan Husaini(2011, hal 285)

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Miftah (2010, hal 287-288) merumuskan empat sifat umum yang nampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi. Berikut penjelasannya:

1) Kecerdasaan

Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian, yang sangat menarik dari penelitian tersebut ialah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.

2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial

Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.

4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya. Dalam istilah penelitian Universitas Ohio pemimpin itu mempunyai perhatian, dan kalau mengikuti istilah penemuan Michigan, pemimpin itu berorientasi pada karyawan/pegawai bukannya berorientasi pada produksi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Husaini (2011, hal 293-294). Ada lima yaitu :

1. Kebutuhan mencapai hasil : bertanggung jawab , kerja keras untuk sukses.
2. Intelegensi : menggunakan pertimbangan yang matang, mempunyai alasan yang jelas dan kemampuan berpikir.
3. Mampu mengambil keputusan : dapat mengambil keputusan yang sulit tanpa ragu-ragu.
4. Inisiatif : dimulai dari diri sendiri, melakukan pekerjaan dengan baik, dengan pengawasan yang minimal.
5. Kemampuan supervisi : dapat bekerja sama bersama orang lain.

Dari penjelasan diatas dapat di buat kesimpulan yaitu para pemimpin yang memperhitungkan dan membantu pengikut-pengikutnya mempunyai pengaruh yang positif terhadap sikap, kepuasan, dan pelaksanaan kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa pengikut-pengikut dapat mempengaruhi senyatanya para pemimpinnya, demikian pula para pemimpin dapat mempengaruhi pengikut-pengikut/ bawahannya. Suatu contoh, penemuan Greene menyatakan bahwa ketika para bawahan tidak melaksanakan pekerjaan secara baik, maka pemimpin cenderung menekankan pada struktur pengambilan inisiatif (perilaku tugas). Tetapi ketika para bawahan dapat melaksanakan pekerjaan secara baik, maka pemimpin menaikkan penekanannya pada pemberian perhatian (perilaku tata hubungan).

#### **d. Indikator-indikator Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Adapun indikator-indikator kepemimpinan menurut Listyorini (2012, hal 3) meliputi :

- 1) Memandu, menuntun, dan membimbing bawahannya
- 2) Memberi motivasi-motivasi kerja
- 3) Mengemudikan organisasi
- 4) Menjalin komunikasi yang baik
- 5) Pengawasan yang efisien

Berikut penjelasannya :

- 1) Memandu, menuntun, dan membimbing bawahannya, yaitu pemimpin memberikan bimbingan atau menuntun kepada bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas dan prosedur yang telah ditentukan.
- 2) Memberi motivasi-motivasi kerja, yaitu pimpinan memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.
- 3) Mengemudikan organisasi, yaitu pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.

- 4) Menjalin komunikasi yang baik, yaitu pemimpin mampu berkomunikasi yang baik dengan bawahannya agar menghasilkan perubahan sikap ke arah yang lebih baik pada orang yang terlibat dalam komunikasi
- 5) Pengawasan yang efisien, yaitu pemimpin memiliki tugas dan wewenang untuk memberi pengawasan kepada bawahan agar berjalan sesuai dengan tujuan, visi, dan misi organisasi tertentu.

Sedangkan menurut Arie (2016, hal 8) indikator kepemimpinan meliputi :

- 1) Intelegensi (kecerdasan) : Kecerdasan atau *intelegensi* dapat dipandang sebagai kemampuan memahami dunia, berpikir rasional, dan menggunakan sumber-sumber secara efektif pada saat dihadapkan dengan tantangan.
- 2) Kewibawaan pemimpin : kewibawaan mempunyai peranan sebagai daya dorong bagi setiap pemimpin, sebab dalam mempengaruhi, menggerakkan, dan mengubah perilaku bawahan kearah tercapainya tujuan organisasi di samping berbagai teknik kepemimpinan diperlukan pula adanya daya dorong tertentu yang disebut kewibawaan.
- 3) Keteladanan yang baik : memberikan contoh dan panutan yang baik adalah salah satu metode pendidikan terpenting. Karena adanya keinginan kuat yang bersifat pada diri manusia yang mengantarkannya untuk mengikuti dan meniru orang lain.
- 4) Kejelasan pengarahan terhadap bawahan : menjelaskan merupakan suatu aspek penting yang harus dimiliki pemimpin, mengingat sebagian besar pekerjaan yang akan dilakukan menuntut pemimpin untuk memberikan

penjelasan. Oleh sebab itu kejelasan pengarahan terhadap bawahan perlu ditingkatkan agar suatu perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

- 5) Kelancaran hubungan komunikasi : Untuk melakukan komunikasi yang baik pemimpin harus bisa mengetahui situasi dan kondisi lawan bicara untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman antara pegawai lain.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin**

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam kantor itu dilanggar, atau sering diabaikan, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Malayu (2012, hal 193) menyatakan “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan/instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sementara Listyorini (2012, hal 3) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Menurut Robiansyah (2013, hal 4) menyatakan “ Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku”. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang

terpenting karena semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang di capainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Adapun kesimpulan disiplin adalah merupakan suatu kesadaran seorang karyawan/pegawai untuk menaati semua peraturan perusahaan/instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### **b. Arti Penting Disiplin Kerja**

Disiplin dapat diartikan sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan/instansi baik tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya sulit untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati untuk setiap pegawai. Adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berikut ini ada beberapa fungsi disiplin dalam bekerja :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan/instansi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan/instansi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan/instansi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan instansi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Dengan perkataan lain disiplin adalah unsur yang penting yang memengaruhi prestasi dalam organisasi. Listyorini (2012, hal 3) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

#### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan

pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin.

### 3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Sedangkan menurut Avin (2012, hal 37) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

#### 1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang.

#### 2) Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses belajar agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap mental atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana ia berniat untuk patuh, taat dan tunduk terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari

dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya menurut Malayu (2012,hal 194-198) yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

## 4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

## 5) Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan/instansi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

## 6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku *indisipliner* pegawai akan berkurang.

## 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi/perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

## 8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan/instansi.

Sedangkan menurut Agustini (2011, hal 73-74) indikator disiplin kerja adalah:

- 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.

Dari pendapat diatas tentang disiplin kerja diharapkan terciptanya disiplin kerja yang baik bagi setiap pegawai sehingga nantinya tujuan organisasi/perusahaan akan tercapai dengan cepat dan menghasilkan produk/jasa yang berkualitas.

## **B. Kerangka Konseptual**

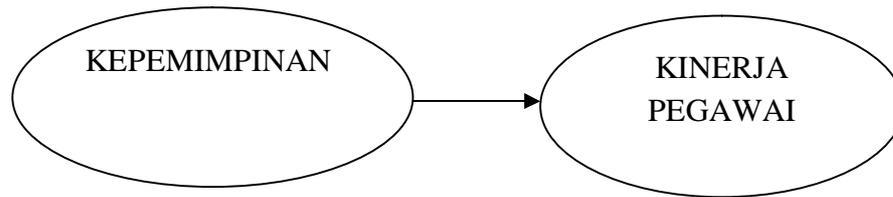
Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas (independen variable) dengan variabel terikat (dependent variable) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian, dimana kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) dan kinerja pegawai sebagai

variabel terikat (Y). Dalam hal ini akan di susun beberapa kerangka konseptual mengenai:

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Listyorini (2012, hal 3) menyatakan bahwa “kepemimpinan itu adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan karna memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Hal ini dapat dilihat melalui kemampuan dalam memberikan dorongan, komunikasi yang dilakukan pimpinan, pengawasan atas saat pegawai bekerja, kemampuan memberikan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pimpinan terhadap tugasnya, dan kejelasan atasan dalam memberikan perintah.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robiansyah (2013, hal 12-13) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dalam mengarahkan, membina, berpartisipasi, dan mendukung bawahan dalam bekerja mampu memberikan peningkatan kinerja pegawai serta hasil kerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan/instansi. Sehingga gaya kepemimpinan merupakan peran penting dalam memberikan petunjuk kepada pegawai secara langsung dalam penyelesaian tugas-tugasnya. Husaini (2011, hal 289) menyatakan bahwa terdapat beberapa persyaratan untuk menjadi pemimpin yang efektif, yaitu kemampuan yang lebih tinggi dari rata-rata bawahannya, antara lain : (1) memiliki kecerdasan yang cukup, (2) memiliki kemampuan berbicara, (3) memiliki kepercayaan diri, (4) memiliki inisiatif, (5) memiliki motivasi berprestasi, dan (6) memiliki ambisi.

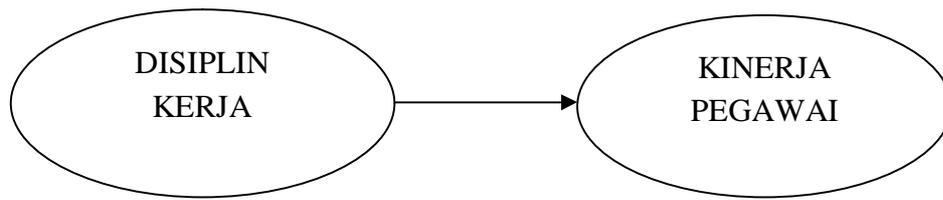


Gambar II. 2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Malayu (2012, hal 193) menyatakan “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan/instansi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai pada tugas dan kewajibannya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian organisasi.

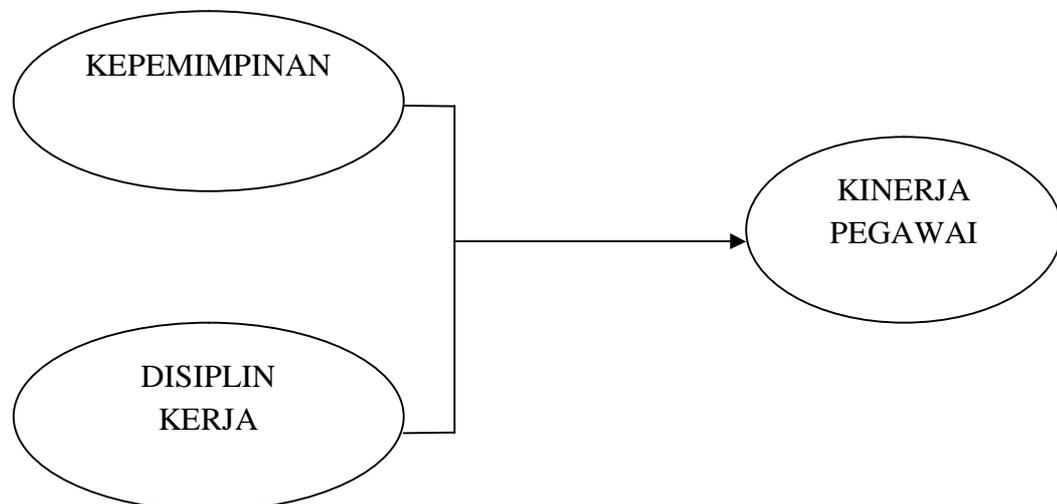
Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robiansyah (2013, hal 12-13) yang menyatakan bahwa dengan adanya kedisiplinan karyawan/pegawai yang tinggi seperti kehadiran, ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, ketaatan terhadap peraturan, menaati prosedur kerja serta melaksanakan tugas dan kewajiban telah mampu memberi peningkatan terhadap kinerja karyawan/pegawai. Dengan kedisiplinan tinggi yang dimiliki oleh karyawan/pegawai yang mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan/pegawai maka keberhasilan dalam pencapaian target perusahaan juga akan semakin membaik. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar II. 3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

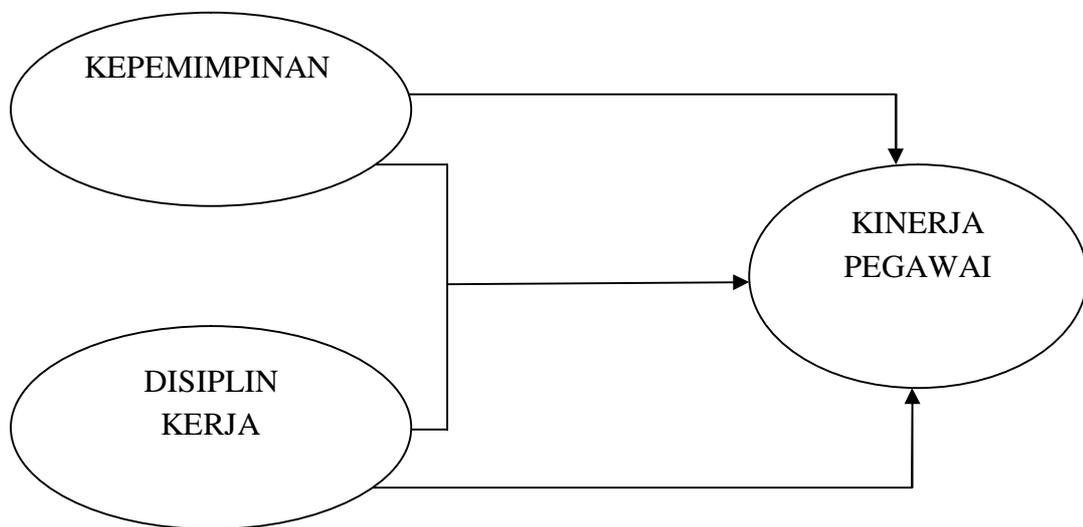
### 3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan adanya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik terhadap kinerja pegawai, dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja di instansi dan juga meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haidir (2016, hal 30-31) dimana kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dengan demikian dapat digambarkan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II.4 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hubungan-hubungan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terlihat bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai. Demikian juga terindikasi bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai. Untuk menjelaskan tentang adanya hubungan atau pengaruh variable bebas yang terdiri dari Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Berikut ini dijelaskan di kerangka konseptual dari penelitian yang akan dilakukan :



Gambar II. 5 Paradigma Penelitian

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis termasuk salah satu proposisi disamping proposisi-proposisi lainnya. Hipotesis dapat didekusi dari proposisi lain yang tingkat keberlakuannya lebih universal. Oleh karena itu, hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.
2. Disiplin berpengaruh kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam hal ini adalah kausul ( sebab akibat ), yaitu dengan adanya perubahan suatu variabel akan diikuti oleh variabel lainnya.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

##### **1. Kinerja (Y)**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Haidir (2016, hal 12) sebagai berikut :

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja Pegawai**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>No item</b>
1	Kualitas Kerja	1,2,3
2	Kuantitas kerja	4,5
3	Keandalan kerja	6,7
4	Sikap kerja	8,9,10

## 2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan. Indikator kepemimpinan menurut Listyorini (2012,hal 3) sebagai berikut :

**Tabel III.2**  
**Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator	No item
1	Memandu,menuntun, dan membimbing bawahan	1,2
2	Memberi motivasi-motivasi kerja	3,4
3	Mengemudikan organisasi	5,6
4	Menjalin komunikasi yang baik	7,8
5	Pengawasan yang efisien	9,10

## 3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan , baik tertulis maupun tidak tertulis. Indikator disiplin kerja menurut Agustini (2011, hal 73-74) adalah sebagai berikut :

**Tabel III. 3**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator	No item
1	Tingkat kehadiran	1,2
2	Tata cara kerja	3,4
3	Ketaatan pada atasan	5,6
4	Kesadaran bekerja	7,8
5	Tanggung jawab	9,10



## D. Populasi Dan Sample

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016, hal 80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai sebanyak 189 orang pegawai yang dijadikan responden.

**Tabel III. 5**

#### **Bidang Pegawai**

<b>No</b>	<b>Nama Jabatan</b>	<b>Jumlah pegawai</b>
1	Bidang pembinaan TK dan SD	21
2	Bidang teknis dan perlengkapan kependidikan	32
3	Bidang pembinaan SMP dan SMA/SMK	35
4	Bidang pendidikan luar sekolah	29
5	Bidang umum dan kepegawaian	27
6	Sekretariat	9
7	Bidang keuangan	16
8	Bidang kurikulum dan kesiswaan	20
Jumlah		189

### 2. Sampel

Sugiyono (2016, hal 81) menyatakan, "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang akan dijadikan sebagai objek ataupun responden penelitian. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dan tergolong sebagai *simple random sampling*, yaitu teknik

pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :

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

Nurlika (2016, hal 29)

$$n = \frac{189}{1 + (189.0,1^2)} = 65$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketelitian

Berdasarkan perhitungan Slovin di atas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Binjai.

**Tabel III. 6 Bidang Pegawai**

<b>No</b>	<b>Bidang Jabatan</b>	<b>Jumlah pegawai</b>
1	Bidang Pembinaan TK dan SD	10
2	Bidang teknis dan perlengkapan kependidikan	10
3	Bidang Pembinaan SMP dan SMA/SMK	10
4	Bidang pendidikan luar sekolah	10
5	Bidang umum dan kepegawaian	10
6	Sekretariat	5
7	Bidang Keuangan	5
8	Bidang kurikulum dan kesiswaan	5
Jumlah		65

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi peneliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara ;

### **1. Wawancara**

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden hanya sedikit.

Wawancara bisa dibedakan menjadi bentuk :

- a. Wawancara terstruktur/terpimpin : ada pedoman wawancara yang disiapkan oleh peneliti.
- b. Wawancara tidak terstruktur/tidak terpimpin : peneliti mempersiapkan pedoman wawancara.

### **2. Pengamatan/observasi**

Pengamatan adalah kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti. Pengamatan dapat dilakukan dengan 2 bentuk :

- a. Pengamatan terstruktur/sistematis: menggunakan pedoman /daftar pengamatan.
- b. Pengamatan tidak terstruktur/tidak sistematis : tidak menggunakan pedoman/daftar pengamatan.

### **3. Daftar Pertanyaan (kuisoner)**

Kuisoner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai, berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja untuk mengetahui

kinerja pegawai dengan menggunakan skala likert dan setiap perusahaan/instansi mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

**Tabel III. 7**  
**Skala Likert's**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju ( SS )	5
Setuju ( S )	4
Kurang Setuju ( KS )	3
Tidak Setuju ( TS )	2
Sangat Tidak Setuju ( STS )	1

Sugiyono (2004, hal 86)

Skala *likert* dirancang oleh *liker* untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang/kelompok tentang fenomena sosial. Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pernyataan dari variabel yang diteliti, sehingga dengan adanya opsi diatas dapat mengukur bagaimana nilai kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Agar hasil kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut :

**a. Uji Validitas**

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan benar.

Dalam ilmu eksakta, alat ukur seperti neraca adalah alat untuk mengukur berat, termometer adalah alat untuk mengukur suhu. Dalam ilmu-ilmu sosial sulit

untuk mencari alat ukur standart seperti alat ukur ilmu eksakta. Maka peneliti merancang sendiri alat ukur instrument berupa pertanyaan-pertanyaan berhubungan dengan persepsi responden. Item-item pertanyaan disusun berdasarkan kriteria-kriteria yang dirujuk dari teori sehingga bisa menghasilkan instrument yang benar dan rasional.

Apabila instrument sudah disusun, instrument disebarkan kepada kelompok responden. Setelah instrument dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik. Teknik statistik dapat digunakan adalah korelasi yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Nurlika, 2016 hal. 30)

Keterangan:

$n$  = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$  = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah:

- a)  $H_0: p = 0$  [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid) ]
- b)  $H_1: p \neq 0$  [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya 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.

**Tabel III. 8**  
**Hasil Uji Validitas pada Kepemimpinan ( $X_1$ )**

No Pernyataan	Koef. Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,347 (positif)	0,005 $<$ 0,05	Valid
2	0,501 (positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
3	0,609 (positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
4	0,760 (positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
5	0,613 (positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
6	0,660 (positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
7	0,714 (positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
8	0,654 (positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
9	0,650 (positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
10	0,717 (positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid

Sumber : Hasil Diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas, semua item pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) menunjukkan valid yang berarti semua item dapat di gunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

**Tabel III. 9**  
**Hasil Uji Validitas pada Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

<b>No Pernyataan</b>	<b>Koef. Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,405 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
2	0,505 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,851 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,651 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,467 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,386 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
7	0,421 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,851 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,851 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,651 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas, semua item pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan valid yang berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

**Tabel III. 10**  
**Hasil Uji Validitas pada Kinerja Pegawai (Y)**

<b>No. Pernyataan</b>	<b>Koef. Kolerasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,757 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,296 (positif)	0,017 < 0,05	Valid
3	0,757 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,570 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,663 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,550 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,638 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,648 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,656 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,648 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Diolah SPSS (2017)

Dari table di atas, semua item pada variabel kinerja (Y) menunjukkan valid yang berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

## b. Uji Reabilitas

Reabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, atau kestabilan. Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya, maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

Dalam menetapkan reliabel atau ada tidaknya butir pertanyaan didasarkan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas (Cronbach Alpha)  $> 0,6$  maka instrumen dinyatakan reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha)  $< 0,6$  maka instrumen tidak reliabel (tidak terpercaya).

**Tabel III. 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas pada Kepemimpinan (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah  $0,829 > 0,60$  maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

**Tabel III. 12**  
**Hasil Uji Reliabilitas pada Disiplin kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah  $0,817 > 0,60$  maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpecaja.

**Tabel III. 13**  
**Hasil Uji Reliabilitas pada Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah  $0,823 > 0,60$  maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpecaja.

#### **F. Teknik Analisis Data**

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

## 1. Pengujian Asumsi Klasik

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

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametric kolmogorov smirnov. Dengan kriteria jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (2-tailed)  $> \alpha 0,05$ .

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai varians inflation faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda berarti gejala heterokedastisitas dalam model regresi tersebut model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan scatter plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik(poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Regresi Linier Berganda

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

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

Nurlika (2016, hal 36)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Disiplin Kerja

Kriteria :

1. Terjadinya korelasi positif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang sama (berbanding lurus).

2. Terjadinya kolerasi negative apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang berlawanan (berbanding terbalik).
3. Terjadinya korelasi nilai apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang tidak teratur.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t. Berikut rumus uji statistik t.

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

,Nurlika (2016, hal 37)

Dimana :

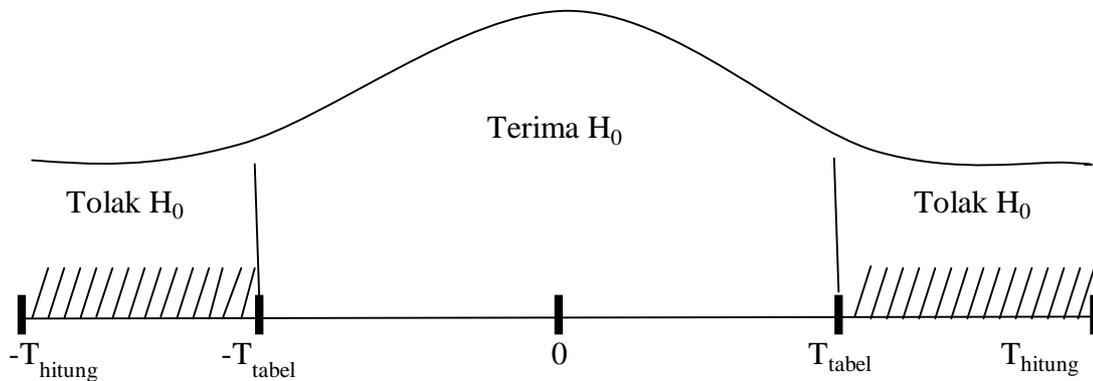
t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Ketentuannya :

- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  = ditolak. Sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III. 1 Kriteria pengujian hipotesis

b. Uji Stimultan (Uji F)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan uji f dengan rumus :

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

Nurlika (2016, hal 38)

Dimana :

$F = F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

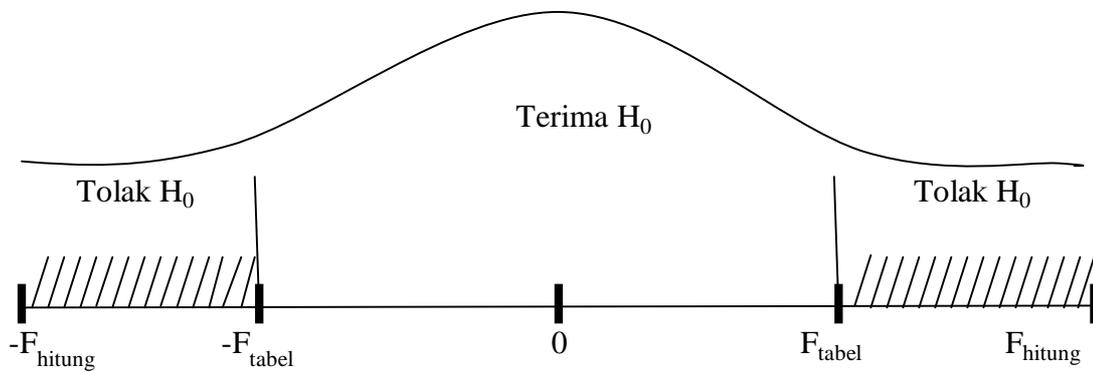
$R^2 =$  koefisien korelasi ganda

$k =$  jumlah variabel independen

$n =$  jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.



Gambar III. 2 Kriteria pengujian hipotesis

#### 4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar prestasi yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat maka diuji dengan determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Nurlika (2016, hal 39)

Dimana :

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = presentasi kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri 10 pertanyaan untuk variable X<sub>1</sub>, 10 pertanyaan untuk variabel X<sub>2</sub>, dan 10 pertanyaan untuk variable Y, dimana yang menjadi variabel X<sub>1</sub> adalah Kepemimpinan, variabel X<sub>2</sub> adalah Disiplin Kerja, dan variabel Y adalah Kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 65 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

##### 2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini meliputi pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai yang terdiri dari beberapa karakteristik baik itu dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

###### a) Jenis Kelamin

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	53.8	53.8	53.8
	Perempuan	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2017)

Data diatas menunjukkan bahwa untuk data jenis kelamin, frekuensi responden laki-laki sebanyak 35 orang (53,8%), sedangkan responden perempuan sebanyak 30 orang (46,2%). Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

b) Kelompok usia

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-29 tahun	12	18.5	18.5	18.5
	30-41 tahun	35	53.8	53.8	72.3
	42-57 tahun	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2017)

Data diatas menunjukkan bahwa untuk data usia, frekuensi responden usia 22-29 tahun sebanyak 12 orang (18,5%), sedangkan usia 30-41 tahun sebanyak 35 orang (53,8%), dan untuk usia 42-57 tahun sebanyak 18 orang (27,7%) Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah usia 30-41 tahun.

c) Tingkat pendidikan

**Tabel IV. 3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	6.2	6.2	6.2
	D3	23	35.4	35.4	41.5
	S1	38	58.5	58.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2017)

Data diatas menunjukkan bahwa untuk data pendidikan, frekuensi responden tingkat pendidikan SMA sebanyak 4 orang (6,2%), sedangkan tingkat pendidikan D3 sebanyak 23 orang (35,4%), dan untuk tingkat pendidikan S1 sebanyak 38 orang (58,5%) Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan S1.

d) Lama bekerja

**Tabel IV. 4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Lama Berkerja**

		Lama Berkerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	20	30.8	30.8	30.8
	> 5 tahun	45	69.2	69.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2017)

Data diatas menunjukkan bahwa untuk data lama berkerja, frekuensi responden yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 20 orang (30,8%), sedangkan responden yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 45 orang (69,2%). Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja lebih dari 5 tahun.

## a. Analisa Variabel Penelitian

### 1. Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

**Tabel IV.5**  
**Data Kuesioner Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	29,2	36	55,4	10	15,4	0	0	0	0	65	100
2	15	23,1	31	47,7	19	29,2	0	0	0	0	65	100
3	10	15,4	31	47,7	20	30,8	3	4,6	1	1,5	65	100
4	17	26,2	29	44,6	19	29,2	2	3,1	1	1,5	65	100
5	17	26,2	29	44,6	17	26,2	2	3,1	0	0	65	100
6	15	23,1	30	46,2	20	30,8	0	0	0	0	65	100
7	17	26,2	32	49,2	12	18,5	4	6,2	0	0	65	100
8	15	23,1	26	40,0	18	27,7	5	7,7	1	1,5	65	100
9	17	26,2	26	40,0	21	32,3	2	3,1	1	1,5	65	100
10	18	27,7	19	29,2	21	32,3	4	6,2	3	4,6	65	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase untuk setiap pernyataan angket variabel kepemimpinan mayoritas responden menjawab Setuju (S). Ini bermakna bahwa kepemimpinan yang ditunjukkan pemimpin terhadap bawahannya sudah baik, terbukti dari presentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju adalah diatas 50%, Sedangkan yang menjawab Tidak Setuju (TS) 11%.

## 2. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel IV.6**  
**Data Kuesioner Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	21,5	39	60,0	12	18,5	0	0	0	0	65	100
2	19	29,2	36	55,4	10	15,4	0	0	0	0	65	100
3	13	20,0	24	36,9	24	36,9	4	6,2	0	0	65	100
4	14	21,5	25	38,5	24	36,9	2	3,1	0	0	65	100
5	17	26,2	31	47,7	17	26,2	0	0	0	0	65	100
6	14	21,5	31	44,7	20	30,8	0	0	0	0	65	100
7	16	24,6	32	49,2	13	20,0	4	6,2	0	0	65	100
8	13	20,0	24	36,9	24	36,9	4	6,2	0	0	65	100
9	13	20,0	24	36,9	24	36,9	4	6,2	0	0	65	100
10	14	21,5	25	38,5	24	36,9	2	3,1	0	0	65	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat presentase untuk setiap pernyataan angket variabel disiplin kerja rata-rata responden menjawab Setuju (S). Ini bermakna bahwa disiplin kerja di instansi sudah berjalan dengan baik dan pegawai sudah mengikuti semua aturan instansi., terbukti dari presentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju adalah diatas 50%. Sedangkan dari data terendah responden menjawab Tidak Setuju (STS) yaitu 31%.

### 3. Variabel Kinerja (Y)

**Tabel IV.7**  
**Data Kuesioner Kinerja (Y)**

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	20,0	24	36,9	24	36,9	4	6,2	0	0	65	100
2	19	29,2	36	55,4	10	15,4	0	0	0	0	65	100
3	13	20,0	24	36,9	24	36,9	4	6,2	0	0	65	100
4	10	15,4	31	47,7	20	30,8	3	4,6	1	1,5	65	100
5	18	27,7	19	29,2	21	32,3	4	6,2	3	4,6	65	100
6	17	26,2	29	44,6	17	26,2	2	3,1	0	0	65	100
7	16	24,6	32	49,2	13	20,0	4	6,2	0	0	65	100
8	14	21,5	31	47,7	20	30,8	0	0	0	0	65	100
9	16	24,6	26	40,0	20	30,8	2	3,1	1	1,5	65	100
10	14	21,5	31	47,7	20	30,8	0	0	0	0	65	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase untuk setiap pernyataan angket variabel kinerja rata-rata responden menjawab Setuju (S). Ini bermakna bahwa kinerja yang dihasilkan pegawai sudah tinggi, terbukti dari presentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju adalah diatas 50%. Sedangkan dari data terendah responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) yaitu dibawah 6%.

## B. Analisis Data

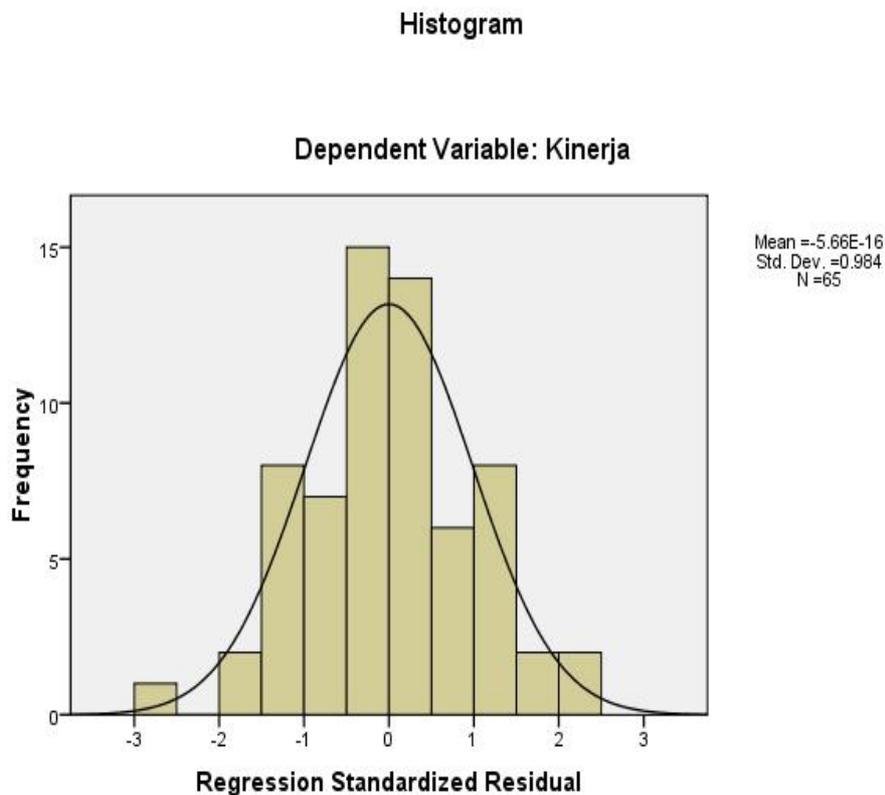
### 1. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut dapat memenuhi pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar IV.1**  
**Uji Normalitas dengan Grafik Histogram**



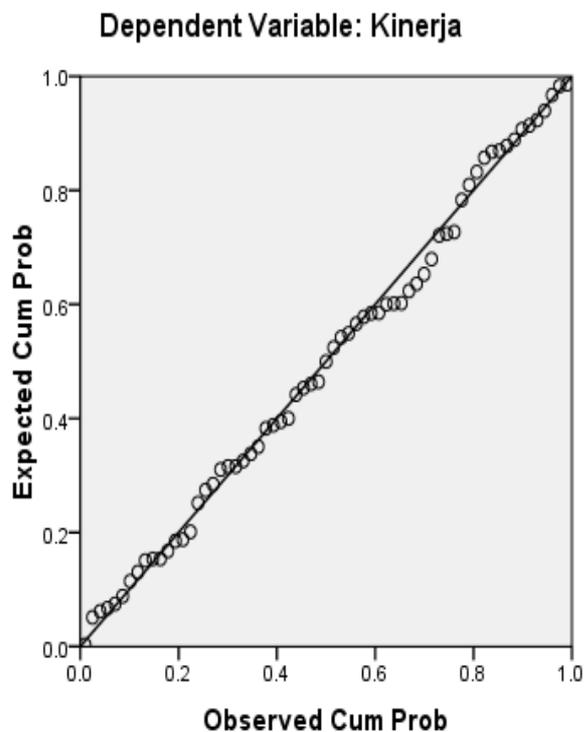
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Hasil uji normalitas di atas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram di atas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak condong (*skewness*) ke kiri maupun condong ke kanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik P-P plot. Pada grafik ini, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal atau penyebarannya searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

**Gambar IV.2**  
**Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diogonal dan mengikuti arah garis diagonal.

### b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yg kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk dapat melihat ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan *Tolerance* pada tabel *coefficients* melalui program SPSS *for windows* versi 16.0 dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas
- 2) Jika nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas
- 3) Jika nilai Tolerance > 0,01, maka tidak terjadi multikolinearitas
- 4) Jika nilai VIF Tolerance < 0,01, maka terjadi multikolinearitas

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Kepemimpinan	.558	1.792
Disiplin Kerja	.558	1.792

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat di ketahui bahawa model regresi tidak terdapat multikolinearitas, karena nilai VIF pada kedua variabel independen dalam penelitian ini tidak melebihi 10 yaitu Kepemimpinan (1,792) dan Disiplin Kerja (1,792) dan nilai Tolerance  $> 0,01$  yaitu Kepemimpinan (0,558) dan Disiplin Kerja (0,558). Dengan demikian dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dalam kedua variabel independen

### c. Uji Heterokedastisitas

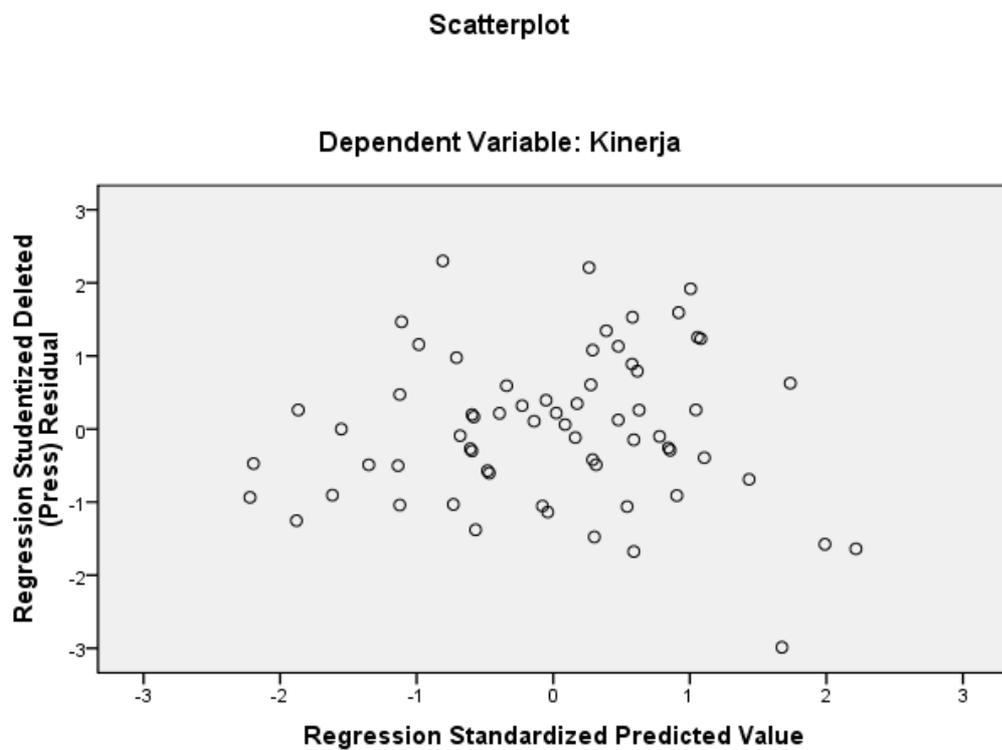
Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka di sebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, dapat dengan menggunakan metode grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kemudian deteksi ada tidaknya heterodastisitas dengan melihat ada tidaknyan pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residualnya ( Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah diolah.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain.

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homokedastisitas.

**Gambar IV.3**  
**Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot**



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Dari gambar di atas, bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga “ Tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

## 2. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor predictor .

Berikut ini adalah rumus dari Regresi Berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Disiplin Kerja

e = Error

**Tabel IV.9**  
**Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.392	2.136		-.652	.517
	Kepemimpinan	.546	.063	.563	8.669	.000
	Disiplin Kerja	.484	.070	.449	6.910	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = -1.392 + 0.546 X_1 + 0.484 X_2 + e$$

Keterangan :

- a) Nilai  $a = -1.392$  menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar  $-1.392$
- b) Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0.546$  menunjukkan apabila Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai sebesar 54.6% . Kontribusi yang diberikan Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 56,3 % dilihat dari *standardized Coefficient* pada Tabel IV.9 diatas.
- c) Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0.484$  menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai sebesar 48,4%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 44,9% dilihat dari *standardized coefficient* pada Tabel IV.9 diatas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistic t sebagai berikut :

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

Keterangan

t = Nilai t hitung

$r_{xy}$  = Kolerasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Untuk penyederhanaan uji statistic t diatas, penulis menggunakan pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.0, maka dapat diperoleh uji t sebaga berikut :

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.392	2.136		-.652	.517
	Kepemimpinan	.546	.063	.563	8.669	.000
	Disiplin Kerja	.484	.070	.449	6.910	.000

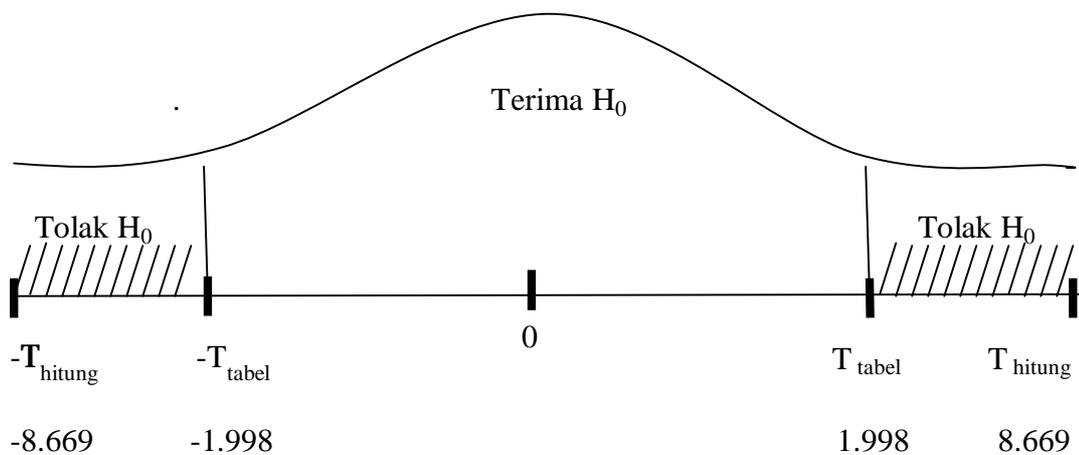
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Untuk Kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan nilai t untuk  $n = 65 - 2 = 63$  adalah 1.998 ( $t_{tabel}$ ).

### 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja dari pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.0, maka dapat diperoleh hasil uji  $t_{hitung} 8.669 > t_{tabel} 1.998$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), sehingga ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.



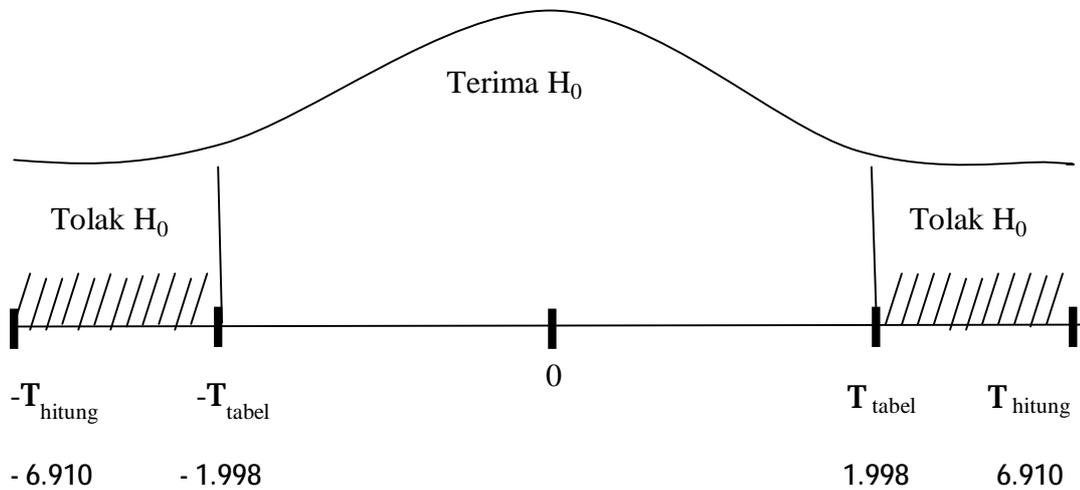
**Gambar IV. 4**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis 1**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} 8.669 > t_{tabel} 1.998$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  di terima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

### 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja pegawai dari pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.0, maka dapat diperoleh hasil uji

$t_{hitung} 6.910 > t_{tabel} 1.998$  ,maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima),sehingga ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.



**Gambar IV. 5**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis 2**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung} 6.910 > t_{tabel}$  sebesar 1.998 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat di simpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksud untuk melihat kemampuan menyeluruh dan variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Disiplin Kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku dan keragaman Kinerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujiannya.

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1477.697	2	738.848	181.451	.000 <sup>a</sup>
	Residual	252.457	62	4.072		
	Total	1730.154	64			

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

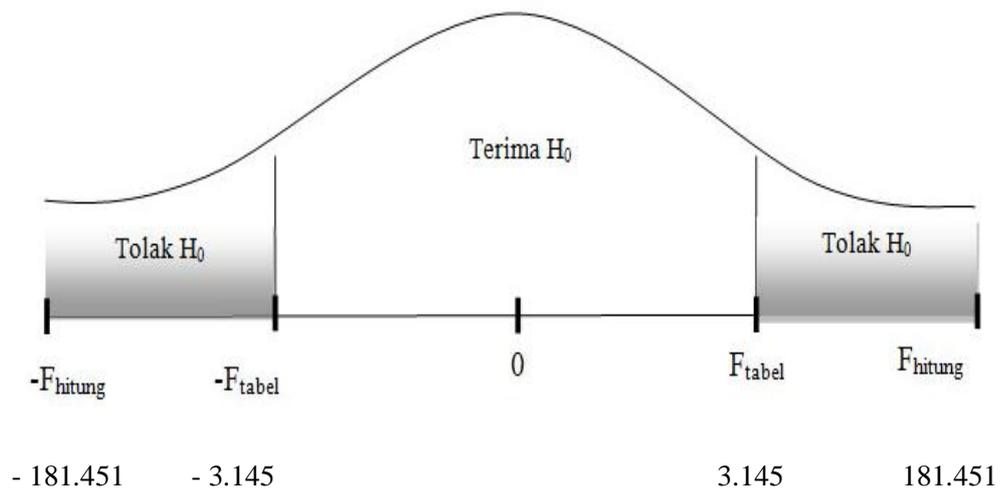
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 65 - 2 - 1 = 62$  adalah 3.145 ( $F_{\text{tabel}}$ )

Kriteria pengujian :

- Tolak  $H_0$  apabila  $F_{\text{tabel}} < 3.145$  atau-  $F_{\text{hitung}} > - 3.145$
- Terima  $H_a$  apabila  $F_{\text{tabel}} > 3.145$  atau-  $F_{\text{hitung}} < - 3.145$



**Gambar IV.6**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis 3**

Berdasarkan hasil Uji F hitung pada tabel diatas dapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 181.451 dengan signifikan 0,000 sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan  $dk = n - k - 1 = 62$  dengan tingkat signifikan 5% adalah 3.145.

Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak), artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas pendidikan Kota Binjai.

#### 4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjusted  $R^2$* ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya :

**Tabel IV.12**  
**Koefisien Determinasi (R-Square)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.854	.849	2.01789

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2017)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,924^2 \times 100\% \\
 &= 85,4\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0.854. Hal ini menunjukkan bahwa 85% variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan varians dari variabel Kinerja (Y) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah 85%. Sisanya sebesar 15% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan semakin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Listyorini (2012, hal. 7) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang bersifat membangun kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja di peroleh  $t_{hitung}$  sebesar 8.669 sementara  $t_{tabel}$  1.998 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar 0.000 lebih kecil  $\alpha = 0.05$ . Berarti  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan adanya kedisiplinan pegawai yang tinggi seperti kehadiran, ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, ketaatan terhadap peraturan, menaati prosedur kerja serta melaksanakan tugas dan kewajiban telah mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai. Dengan kedisiplinan tinggi yang dimiliki oleh pegawai yang mampu memberikan peningkatan kinerja pegawai maka keberhasilan dalam pencapaian target juga akan semakin membaik. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Robiansyah (2013, hal. 13) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan/instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini bahwa kinerja yang telah ditentukan akan menciptakan hasil kerja yang efektif.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di peroleh  $t_{hitung}$  sebesar 6.910 sementara  $t_{tabel}$  1.998 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Berarti  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa hubungan berpengaruh positif dan signifikan antar Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

## **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Nunik (2016, hal 54), menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menerima hipotesis yakni kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Berdasarkan dari hasil analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai adalah variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) yang memiliki nilai koefisien regresi (beta) lebih besar yaitu sebesar 0.563 dibandingkan dengan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.449.

Kemudian dilihat dari nilai korelasi berganda adalah 181.451 ini berarti secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja demikian pula sebaliknya dan juga karena taraf signifikan 0.000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , sedangkan dari hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya nilai R-Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0.854. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dalam menjelaskan varians dari variabel kinerja (Y) sangat terbatas. Artinya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) hanya dapat mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 85% sedangkan sisanya sebesar 15% di pengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai, ditinjau dari nilai  $t_{hitung}$  yang di peroleh sebesar 8.669 dan juga karena probabilitas sig 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ .
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai, dimana nilai  $t_{hitung}$  yang di peroleh sebesar 6.910 dan juga karena profabilitas sig 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ .
3. Dari kedua variabel indenpeden yang digunakan yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja, secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Ditinjau dari hasil koefisien determinasi sebesar 0.854, hal ini berarti 85% kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja sedangkan sisanya sebesar 15% di pengaruhi atau di jelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dan juga karena taraf signifikan 0.000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat di berikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan, diharapkan mampu memprioritaskan perhatian terhadap cara-cara yang digunakan oleh pemimpin seperti dalam cara mengarahkan, membina, mendukung dan berpartisipasi bisa lebih ditingkatkan lagi. Karena kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, disiplin kerja juga perlu di tingkatkan karena disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Seperti mematuhi kehadiran, menaati peraturan dan prosedur kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggali variabel – variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi pemerintahan atau perusahaan. Dengan demikian di harapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arie Puspita Wardhani, Leonardo Budi Hasiolan, Maria Magdalena Minarsih. 2016. *Jurnal of management : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. vol 2(2), 10 halaman.
- Agustin Pratiwi, Mudji Kuswinarno. 2013. *Jurnal UTM : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia*. 12 halaman.
- Agustini,Fauziah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Medantara
- Avin Fadilla Helmi. 2012. *Buletin Psikologi : Disiplin Kerja*. nomor 2, 11 halaman.
- Hasibuan,Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan KeEnam Belas. Edisi Revisi Jakarta : PT. BumiAksara.
- Usman,Husaini. 2011. *Manajemen*, Edisi Ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Meta, Nandha, Prihatini, Apriatni Endang, Listyorini, Sari. 2012. *Ilmu Administrasi Bisnis : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan* . vol 1(1), 8 halaman.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* ,(edisi revisi). Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Haidir. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan”. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Nurlika Sinurat. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan”. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Purwoko,Agus, Hidayati ,Tetra, Robiansyah. 2013. *IPI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* . vol 1(1), 15 halaman.

Pamesti, Rahemas, Waluyo, Handoyo Djoko, Listyorini, Sari. 2014. *Jurnal Ilmu Administrasi : Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol 3(2), 10 halaman.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jagakarsa : Salemba Empat

Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi*, cetakan kedua puluh. Jakarta : Rajawali Pers.