

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PENGADILAN TATA USAHA NEGARA MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh:

AGNISA YUPIANI
NPM: 1405161052

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Muktar Basri No. 3 Medan 20238 Telp 061-6619056



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa tanggal 03 April 2018, pada pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

Nama : AGNISA YUPIANI
NPM : 1405161052
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TATA USAHA NEGARA MEDAN**
Diyatakan : (B/S) *Lulus dan telah mengikuti persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II


(Drs. DANI SIKANDAR, SE., MM)


(RINI ASTUTI, SE., MM)

Pembimbing


SUSI HANDAYANI, SE., MM

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris


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


(ADE GUNAWAN, SE., M.Si)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : AGNISA YUPIANI
N.P.M : 1405161052
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PENGADILAN TATA USAHA NEGARA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : AGNISA YUPIAN
NPM : 1405161052
Konsentrasi : M SPM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : AGNISA YUPIANI
N.P.M : 1405161052
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TATA USAHA NEGARA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
10 Maret 2018	- Koreksi Kuisisioner		
17 Maret 2018	- Berat Abstrak - Kt pengantar - Perbaiki redaksional dan ikuti format sesuai panduan - Perbaiki pembahasan - Perbaiki kesimpulan - Perbaiki saran - Daftar pustaka		
20 Maret 2018	- Pertemuan pembahasan		
27 Maret 2018	- Aoc.		

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE, MM

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Agnisa Yupiani. NPM. 1405161052. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2018.

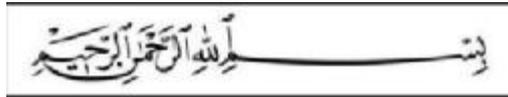
Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan, untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap iklim organisasi pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan dan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan yang berjumlah 52 orang. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh Pegawai di ruangan SDM pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan yang berjumlah 52 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan. Ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb

Puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat 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 (S1) Program Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

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

Skripsi ini disusun berdasarkan apa yang telah penulis lakukan dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan ”. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya ,khususnya :

1. Terimakasih Rabbi ALLAH SWT, yang memberikan kemudahan dan Rahmatnya kepada penulis.
2. Terimakasih yang sebesar – besarnya untuk kedua orang tua tercinta, Ayahanda Mulyadi dan Ibunda Desmawati yang tiada henti – hentinya

memberikan cinta dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan penulis.

3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, S.E, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, S.E, M.M 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 Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
10. Bapak M.Ilham Lubis.SH,.MH. selaku Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Medan
11. Pimpinan seluruh Staff dan Pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Medan, yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.

12. Sahabat – Sahabat terbaik penulis Suci Nurlela Desi Ema Nurul Tami dan Erwan yang selama ini mendukung dan membantu penulis dalam mengerjakan skripsi ini
13. Terimakasih kepada teman – teman kelas H Manajemen siang untuk kebersamaanya selama ini.
14. 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.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini belum sempurna, karena masih banyak kekurangan baik dari segi ilmu maupun susunan bahasanya serta penulisannya. Dalam hal ini penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua dan dapat memperluas pemikiran dan wawasan kita di masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikumWr. Wb

Medan, Februari 2018

Penulis

AGNISA YUPIANI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
c. Jenis Kinerja	10
d. Indikator Kinerja	11
2. Kepemimpinan	12
a. Pengertian Kepemimpinan	12
b. Gaya Kepemimpinan	13
c. Tipe Kepemimpinan	14
d. Indikator Kepemimpinan	16
3. Disiplin	17
a. Pengertian Disiplin	17
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin	19
c. Indikator-indikator Disiplin	20
d. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	21
B. Kerangka Berpikir.....	22
C. Hipotesis.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Definisi Operasional	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
D. Populasi dan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	: Indikator Kinerja Karyawan (Y)	24
Tabel III.2	: Indikator Kepemimpinan (X1).....	24
Tabel III.3	: Indikator Disiplin (X2)	24
Tabel III.4	: Waktu Penelitian	25
Tabel III.5	: Instrument skala Likert	26
Tabel IV.1	: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel IV.2	: Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel IV.3	: Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y).....	44
Tabel IV.4	: Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X ₁)	46
Tabel IV.5	: Skor Angket untuk Variabel Disipiln (X ₂).....	47
Tabel IV.6	: Uji Multikolinearitas.....	48
Tabel IV.7	: Hasil Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV.8	: Uji t Variabel X ₁ terhadap Y	54
Tabel IV.9	: Uji t Variabel X ₂ terhadap Y	55
Tabel IV.10	: Uji F	56
Tabel IV.11`	: Uji Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	: Pengaruh Kompensais terhadap Kinerja Karyawan	20
Gambar II.2	: Pengaruh Disipiln terhadap Kinerja Karyawan.....	21
Gambar II.3	: Kerangka Berpikir	22
Gambar IV.1	: Grafik Normalitas Data.....	50
Gambar IV.2	: Pengujian Heteroskedastisitas	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan organisasi yang begitu cepat memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan asset penting bagi perusahaan yang tanpa adanya karyawan. Kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya yang dimaksudkan adalah orang-orang yang memberikan kreativitas, bakat, tenaga, pikiran dan usahanya bagi kemajuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi

pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah diantaranya ialah komunikasi 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 menanti 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”.

Peradilan Tata Usaha Negara merupakan salah satu badan peradilan yang melakukan kekuasaan kehakiman, yang merdeka dan berada di bawah Mahkamah Agung dalam rangka menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Penegakan hukum dan keadilan ini merupakan bagian dari perlindungan hukum bagi rakyat atas perbuatan hukum publik oleh pejabat administrasi negara yang melanggar hukum. Peradilan Tata Usaha Negara merupakan pengadilan yang berwenang untuk menilai keabsahan Keputusan Tata Usaha Negara dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan yang dilakukan oleh pemerintah. Peradilan Tata Usaha Negara diciptakan untuk menyelesaikan sengketa antara pemerintah dan warga negaranya, yakni sengketa yang timbul sebagai akibat dan adanya tindakan-tindakan Pemerintah yang dianggap melanggar hak-hak warga negaranya

Berdasarkan hal tersebut, maka peradilan Tata Usaha Negara diadakan dalam rangka memberikan perlindungan kepada rakyat pencari keadilan yang merasa dirinya dirugikan akibat suatu perbuatan hukum publik oleh pejabat

administrasi negara, melalui pemeriksaan, pemutusan dan penyelesaian sengketa dalam bidang administrasi negara.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa meskipun segala bentuk tindakan pejabat administrasi negara telah diatur dalam norma-norma hukum administrasi negara akan tetapi bila tidak ada lembaga penegak hukum dari hukum administrasi negara itu sendiri, maka norma-norma tersebut tidak mempunyai arti apa-apa. Oleh sebab itu eksistensi Peradilan Tata Usaha Negara sesuatu yang wajib, dengan maksud selain sebagai sarana kontrol yuridis terhadap pelaksana administrasi negara juga sebagai suatu bentuk atau wadah perlindungan hukum bagi masyarakat karena dari segi kedudukan hukumnya berada pada posisi yang lemah.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan di kantor pengadilan tata usaha masalah yang ditemukan adalah masih ada pemimpin yang belum bisa membimbing atau mengarahkan bawahannya dengan baik komunikasi tidak berjalan dengan lancar, serta belum bisa mengawasi bawahannya kurang maksimal. Masalah lainnya yaitu tentang kedisiplinan pegawai yang masih rendah terbukti masih adanya pegawai yang terlambat datang pada jam masuk kerja, 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 maksimal.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti kepemimpinan dan disiplin kerja yang ada pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan, sehingga

judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Medan.**”

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 Pengadilan Tata Usaha Negara Medan.

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 Pengadilan Tata Usaha Negara Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan ?
- b. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan ?
- c. Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan ?

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian yang dapat dicapai adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat penulis, membuka wawasan bagi penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
- b. Manfaat instansi terkait, dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat berguna bagi Pengadilan Tata Usaha Negara Medan

dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pengambilan keputusan dalam kebijakan .

- c. Manfaat pihak lain, diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi bagi penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja mempunyai peran yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2010, hal. 81) menyatakan "Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja itu sendiri juga menunjukkan kinerja."

Menurut Moheriono (2012, hal. 95) menyatakan "Kinerja atau performance 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 menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan "Kinerja (job performa) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya."

Jadi berdasarkan definisi diatas dapat saya simpulkan bahwa kinerja mengarah pada dua hal, yaitu proses dan hasil yang dicapai, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi, sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan benar-benar dilakukan sepenuhnya sebagai rasa tanggung jawab seorang karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah output kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari suatu instansi/perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yg baik. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2014, hal. 84) adalah sebagai berikut:

1. Personal factors Yaitu ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. Leadership Factor (Faktor Kepemimpinan) Yaitu ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team factors Yaitu ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. Diciplines factors (Faktor Disiplin Kerja) Yaitu ditunjukkan oleh adanya disiplin kerja dan prosedur kerja yang ditetapkan organisasi.

5. Contextual situational factors Yaitu dilihat dari tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor Kemampuan

Dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan sehari-hari, maka pegawai akan mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan pada yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi

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

c. Jenis Kinerja

Menurut Moehariono (2012) mengemukakan bahwa suatu organisasi dikenal ada 3 jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja operasional (operation performance)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan sebagainya, yaitu seberapa

penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misi perusahaan.

2. Kinerja administratif (administrative performance)

Kinerja ini berkaitan dengan administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan.

3. Kinerja strategik (strategic performance)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

d. Indikator- Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja. Menurut Mangkunegara (2009, hal. 75) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dilakukan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) sebagai bagian yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai keinginannya dengan kata lain. Kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Menurut Bangun (2012, hal.355) menyatakan “Kepemimpinan mengarah pada bagaimana seseorang dapat memengaruhi orang lain untuk dapat dikoordinasi dalam mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Kouzes (2004;17) menyatakan bahwa “Pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntut dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin.”

Kartono (2005:51) menyatakan “Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.

Jadi berdasarkan definisi diatas dapat saya simpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan, kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk memimpin, mempengaruhi, dan mengarahkan orang lain atau anggota dalam sebuah organisasi untuk melakukan aktifitas-aktifitas dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Gaya – Gaya Kepemimpinan

Pandangan kedua tentang perilaku kepemimpinan memusatkan pada gaya pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan. Para penelitian telah mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan : gaya dengan orientasi tugas (*task-oriented*) dan gaya dengan orientasi karyawan (*employee-oriented*). Manajer berorientasi tugas mengarahkan dan

mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya. Macam – macam gaya kepemimpinan menurut House (Robbins 2001:52) antara lain:

1. **Kepemimpinan Direktif**

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2. **Kepemimpinan yang Mendukung**

Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

3. **Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

4. **Kepemimpinan Berorientasi Prestasi**

Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

c. Tipe Kepemimpinan

G.R. Terry mengemukakan tentang tipe – tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)**

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2. Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi – intruksi tertulis.

3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang – wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakkan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

4. Kepemimpinan kepatern (*Paternal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pemimpin untuk menyelesaikannya. Dengan demikian bapak sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

5. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan – pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran - pikirannya dan pendapat – pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit.

6. Kepemimpinan bakat (*Indigenous Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawaannya sejak lahir seolah – olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain.

d. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Edwin Ghiselli dalam T.Hani Handoko (2009, hal. 297) diantaranya:

- 1) Kemampuan, dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisoranility*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
- 3) Ketegasan (*decisivensess*) atau kemampuan, untuk membuat keputusan

keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

- 4) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 5) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara baru dan inovasi.

Sedangkan Keith Davis dalam T. Hani Handoko (2008, hal. 297) menyimpulkan 4 (empat) ciri atau sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan organisasi yaitu:

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan dan keluasaan hubungan social.
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi.
- 4) Sikap-sikap hubungan manusia.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

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.

Pada umumnya apabila orang mendengar perkataan disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Pada hal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas daripada hukuman.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri pegawai. Menurut Malayu Hasibuan (2010, hal.193) menyatakan “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang, menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2011, hal.129) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman - pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas diketahui bahwa disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan-peraturan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun untuk bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin, maka apa yang terjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karena lebih efisien dan efektif.

Disiplin kerja juga disimpulkan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya, ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut agar bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penentu hasil kinerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pemimpin dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan hasil kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor. Apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Dalam menciptakan disiplin kerja perlu adanya faktor yang mempengaruhinya.

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodemedjo (2009,hal.89-92), Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi,
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan,

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan,
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

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.

c. 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.

Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Fauzia Agustin (2011, hal.73) indikator disiplin kerja yaitu :

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran 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 seorang yang secara suka rela 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.

Apabila dalam diri pegawai telah tertanam kelima indikator diatas, maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya.

d. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan dan manfaat ditegakanya disiplin kerja menurut M. Syamsul, ma'arif,2012, hal. 98) antara lain:

- 1) Memastikan perilaku pegawai konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 3) Membantu pegawai untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

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

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawai nya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan semangat kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Disiplin kerja yang tinggi dari suatu perusahaan, tidak terlepas dari kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pimpinan, dimana pimpinan mempunyai kekuasaan dalam mengatur pegawai yang ada didalam perusahaan, dengan aturan yang dibuat pimpinan harus dipatuhi oleh setiap pegawai, dalam hal ini pegawai akan

melakukan pekerjaan dengan tepat waktu, dan juga akan menimbulkan tingkat kedisiplinan kerja yang lebih baik.

edisiplinan yang timbul dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari pertanggung jawaban pimpinan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, dengan tingkat disiplin kerja yang baik juga akan menimbulkan kinerja pegawai yang lebih baik. Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya (Hasibuan, 2012 hal. 194).



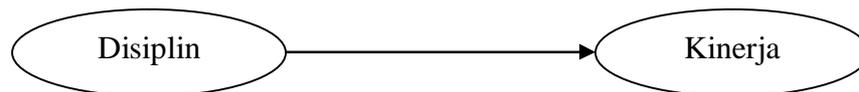
Gambar II.1 : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Seorang pemimpin yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi karyawan agar berperan aktif yang dapat menjalankan tugasnya. Pegawai atau bawahan akan merasa diperhatikan jika pemimpin mereka peka terhadap kebutuhan dan keinginan mereka. Kinerja mereka akan positif jika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan pegawai.

Tujuan dan manfaat ditegakanya disiplin kerja menurut (M. Syamsul, ma'arif, 2012, hal. 98) yaitu Memastikan perilaku pegawai konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau kantor. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kendali kuat dari pemimpin dalam menegakkan disiplin kerja pada pegawai berdasarkan ketentuan yang telah ada pada perusahaan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan harapan kantor.

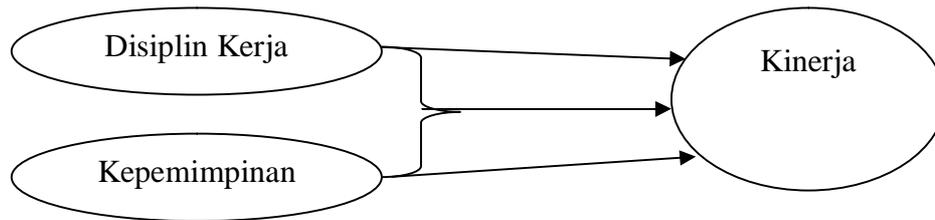


Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja

Kepemimpinan yang efektif sangat penting, sebab dengan adanya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi langsung kepada karyawan yang nantinya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Disamping kepemimpinan, disiplin kerja yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya disiplin kerja karyawan yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Widya Riasti (2013) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyimpulkan terbukti secara empiris kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar II.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kepemimpinan.

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, hukum dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan.
2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk menguasai dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang paling tinggi validitasnya dan ketepatannya sebagai acuan dalam penelitian. Pendekatan dapat mengarahkan penelitian yang akan kita kaji sehingga penelitian tersebut menjadi lebih dalam.

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Menurut Juliandi dan Arif (2015, hal. 86) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

B. Defenisi 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. Menurut Wibowo (2010, hal. 81) menyatakan "Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan

berlangsung untuk mencapai hasil kerja itu sendiri juga menunjukkan kinerja.”

Table III.1

Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	No Pernyataan
1.	Kualitas kerja	1,2,7
2.	Kuantitas kerja	3,5
3.	Keandalan kerja	4,10,9
4.	Sikap kerja	6,8

Sumber: mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan. Menurut Bangun (2012, hal.355) menyatakan “Kepemimpinan mengarah pada bagaimana seseorang dapat memengaruhi orang lain untuk dapat dikoordinasi dalam mencapai tujuan organisasi.”

Table III.2

Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	No Pernyataan
1.	Kemampuan	1,8
2.	Kecerdasan	2,9
3.	Ketegasan	3,4
4.	Kepercayaan diri	7,10
5.	Inisiatif	5,6

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja Adalah mengatur dan mendidik pegawai untuk selalu taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dijadikan sebagai kegiatan manajemen dalam menjalankan operasional perusahaan. Menurut Malayu Hasibuan (2010, hal.193) menyatakan “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang, menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Table III.3

Indikator Disiplin Kerja

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

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan, yang beralamat JL. Bunga Raya No. 18 Kel. Asam Kumbang Kec. Medan Sunggal Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan dimulai pada bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018

Tabel III.4

Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Des 17				Jan-18				Feb-18				Mar-18				Apr-18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■	■																	
2	Pra riset				■																
3	Penyusunan proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal									■	■	■	■								
5	Pengumpulan data											■	■	■	■	■	■				
6	Penyusunan skripsi													■	■	■	■				
7	Bimbingan skripsi															■	■	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi (2015, hal. 114) mengatakan populasi merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan berjumlah 52 pegawai.

2. Sampel

Menurut Azuar (2015, hal. 114) adalah wakil-wakil dari populasi. Adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013, hal. 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 52 pegawai untuk dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi (2015, hal. 65) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Interview (wawancara)

Wawancara ini dilakuakn untuk informasi dan memperoleh data tambahan yang didapat. Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada seluruh pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Medan.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum Pengadilan Tata Usaha Negara Medan dan data lain yang mendukung penelitian ini.

3. Angket/kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diajukan kepada para pegawai atau responden di objek penelitian yaitu Pengadilan Tata Usaha Negara Medan yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari pegawai tanpa tekanan dari pihak lain.

Table III.5

Tabel pengukuran skala Likert

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

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 di atas dapat mengukur bagaimana nilai kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan.

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

a. Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevaliditas dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi product moment, yaitu :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

$\sum xy =$ 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 <0,05)
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed >0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Untuk hasil uji validitas pada variabel Kepemimpinan dapat dilihat pada ditabel dibawah ini:

Tabel III.6**Hasil Uji Validitas Kepemimpinan**

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Probabilitas	status
1	0,561	0,000 < 0,05	Valid
2	0,586	0,000 < 0,05	Valid
3	0,670	0,000 < 0,05	Valid
4	0,696	0,000 < 0,05	Valid
5	0,531	0,000 < 0,05	Valid
6	0,673	0,000 < 0,05	Valid
7	0,687	0,000 < 0,05	Valid
8	0,643	0,000 < 0,05	Valid
9	0,607	0,000 < 0,05	Valid
10	0,516	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Untuk hasil uji validitas pada variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada ditabel dibawah ini:

Tabel III.7**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Probabilitas	status
1	0,716	0,000 < 0,05	Valid
2	0,666	0,000 < 0,05	Valid
3	0,662	0,000 < 0,05	Valid
4	0,752	0,000 < 0,05	Valid
5	0,689	0,000 < 0,05	Valid
6	0,731	0,000 < 0,05	Valid
7	0,636	0,000 < 0,05	Valid
8	0,685	0,000 < 0,05	Valid
9	0,661	0,000 < 0,05	Valid
10	0,557	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Untuk hasil uji validitas pada variabel Kinerja dapat dilihat pada ditabel dibawah ini:

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Kinerja

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Probabilitas	status
1	0,525	0,000 < 0,05	Valid
2	0482	0,000 < 0,05	Valid
3	0,603	0,000 < 0,05	Valid
4	0,625	0,000 < 0,05	Valid
5	0,557	0,000 < 0,05	Valid
6	0,683	0,000 < 0,05	Valid
7	0,659	0,000 < 0,05	Valid
8	0,538	0,000 < 0,05	Valid
9	0,683	0,000 < 0,05	Valid
10	0,551	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

b. Uji Reliabelitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

Rumus cronbach alpha arikunto dalam juliandi (2013)

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : (Ghozali 2009, hal. 47)

Dimana :

r = Reanilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Dengan kriteria:

- Jika nilai realibilitas instrumen $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- Jika nilai realibilitas instrumen $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (tidak terpercaya)

Tabel III. 9

Hasil Uji Reliabilitas pada Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,820	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah $0,820 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel kepemimpinan adalah reliabel (terpercaya).

Tabel III. 10

Hasil Uji Reliabilitas pada Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,865	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah $0,865 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel disiplin kerja adalah reliabel (terpercaya).

Tabel III. 11
Hasil Uji Reliabilitas pada Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,794	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah $0,794 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel disiplin kerja adalah reliabel (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi dan Irfan (2015: 85) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau

melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolenieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor* (VIF).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Uji untuk mengetahui heterokedastisitas ini melihat penyebar dari variance residual pada diagram pencar. Bila pada diagram titik-titik yang ada menyebar secara acak atau tidak membentuk pola yang jelas maka ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk diprediksi pengaruh struktur model berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

2. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

(Azuar, 2015, hal.157)

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Kepemimpinan

X2 = Disiplin Kerja

3. Uji -t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

t = t_{hitung} yang akan diujikan dengan t_{tabel}

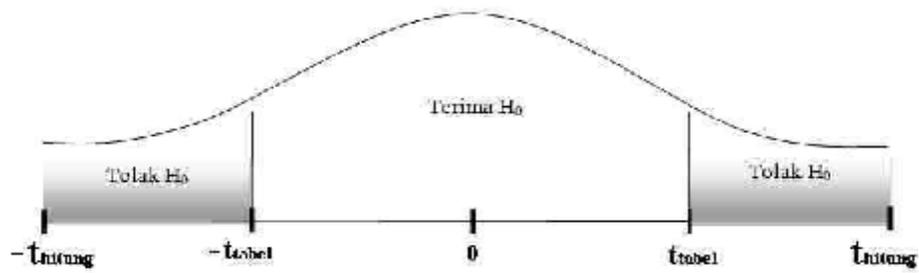
r = koefisien korelasi

n= jumlah sampel

Kriteria pengujian :

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

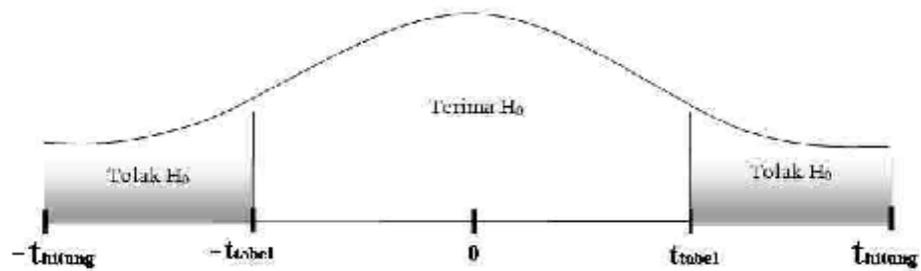
Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R² = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel



Gambar III-2

Kriteria Pengujian Hipotesis

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

- a) Jika maka H_0 ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- b) Jika maka H_0 diterima yang menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

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

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 dan 12 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah kepemimpinan, yang menjadi variabel X_2 adalah disiplin, yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 52 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR).

2. Karakteristik Responden

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	28	53,85%
2	Perempuan	24	46,15%
	Jumlah	52	100,00%

Sumber: data diolah (2018)

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 28 orang (53,85%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-29	-	-
2	30-39	7	13,46%
3	40-49	20	38%
4	50-59	24	46,10%
	Jumlah	52	100,00%

Sumber: data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas usia responden di atas 20 tahun yaitu usia antara 20-29 tahun yaitu tidak ada, usia antara 30-39 tahun sebanyak 7 orang (13,46%), usia antara 40-49 tahun sebanyak 20 orang (38%) usia antara 50-59 tahun sebanyak 24 orang (46,16%).

3. Analisis Variabel Penelitian

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.3
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	53,85%	7	13,46%	15	28,85%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
2	35	67,31%	5	9,62%	11	21,15%	1	1,92%	0	0,00%	52	100%
3	30	57,69%	7	13,46%	12	23,08%	3	5,77%	0	0,00%	52	100%
4	34	65,38%	6	11,54%	10	19,23%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
5	29	55,77%	7	13,46%	14	26,92%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
6	23	44,23%	10	19,23%	16	30,77%	3	5,77%	0	0,00%	52	100%
7	22	42,31%	10	19,23%	16	30,77%	4	7,69%	0	0,00%	52	100%
8	22	42,31%	10	19,23%	18	34,62%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
9	23	44,23%	10	19,23%	16	30,77%	3	5,77%	0	0,00%	52	100%
10	22	42,31%	9	17,31%	19	36,54%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%

Sumber: data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1. Jawaban responden tentang dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berusaha mencapai kecepatan kerja dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 53,85%.
2. Jawaban responden tentang saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 67,31%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,69%.
4. Jawaban responden tentang tingkat kecelakaan kerja di kantor sangat minim, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 65,38%.
5. Jawaban responden tentang saya memiliki tingkat kerajinan yang tinggi dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 55,77%.
6. Jawaban responden tentang pegawai selalu dapat diajak bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 44,23%.
7. Jawaban responden tentang saya berusaha untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan dengan baik kepada pimpinan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,31%.

8. Jawaban responden tentang saya selalu bersikap baik dengan sesama rekan kerja dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,31%.
9. Jawaban responden tentang kecepatan dalam bekerja mendukung kelancaran aktivitas kerja pegawai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 44,23%.
10. Jawaban responden tentang kecekatan pegawai sangat penting dalam produktivitas kerja pegawai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,31%.

b. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepemimpinan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X_1)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	36,54%	10	19,23%	20	38,46%	3	5,77%	0	0,00%	52	100%
2	22	42,31%	6	11,54%	22	42,31%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
3	23	44,23%	7	13,46%	18	34,62%	4	7,69%	0	0,00%	52	100%
4	24	46,15%	7	13,46%	17	32,69%	4	7,69%	0	0,00%	52	100%
5	22	42,31%	7	13,46%	21	40,38%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
6	21	40,38%	9	17,31%	19	36,54%	3	5,77%	0	0,00%	52	100%
7	20	38,46%	10	19,23%	15	28,85%	7	13,46%	0	0,00%	52	100%
8	25	48,08%	10	19,23%	15	28,85%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
9	17	32,69%	11	21,15%	18	34,62%	6	11,54%	0	0,00%	52	100%
10	24	46,15%	11	21,15%	15	28,85%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%

Sumber: data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1. Jawaban responden tentang pemimpin mampu mendorong semangat kerja karyawannya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 38,46%.
2. Jawaban responden tentang pemimpin peduli akan situasi lingkungan kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,31%.
3. Jawaban responden tentang pemimpin harus memiliki ketegasan dan melatih karyawannya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 44,23%.
4. Jawaban responden tentang pemimpin membeirkan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 46,15%.
5. Jawaban responden tentang pemimpin harus memiliki inisiatif, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,31%.
6. Jawaban responden tentang kepemimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40,38%.
7. Jawaban responden tentang kepemimpinan cukup mampu melakukan pendekatan kepada bawahan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,46%.

8. Jawaban responden tentang pemimpin harus memiliki kepercayaan diri, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48,08%.
9. Jawaban responden tentang setiap pengarahan atau bimbingan yang dibagikan pimpinan dapat membantu kelancaran pekerjaan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 34,62%.
10. Jawaban responden tentang pemimpin menuntut pegawai untuk menyadari aka tugas dan tanggung jawab, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 46,15%.

c. Variabel Disiplin (X₂)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Disiplin (X₂)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	44,23%	11	21,15%	16	30,77%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
2	22	42,31%	9	17,31%	20	38,46%	1	1,92%	0	0,00%	52	100%
3	20	38,46%	9	17,31%	20	38,46%	3	5,77%	0	0,00%	52	100%
4	23	44,23%	9	17,31%	18	34,62%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
5	20	38,46%	10	19,23%	20	38,46%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
6	24	46,15%	12	23,08%	15	28,85%	1	1,92%	0	0,00%	52	100%
7	20	38,46%	11	21,15%	16	30,77%	5	9,62%	0	0,00%	52	100%
8	26	50,00%	9	17,31%	16	30,77%	1	1,92%	0	0,00%	52	100%

Sumber: data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1. Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu di kantor, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 44,23%.
2. Jawaban responden tentang kehadiran berpengaruh cepat lambatnya pekerjaan selesai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,31%.
3. Jawaban responden tentang saya bersedia mempertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada pemimpin, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,46%.
4. Jawaban responden tentang saya senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 44,23%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu diingatkan agar mematuhi semua peraturan kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,46%.
6. Jawaban responden tentang setiap pegawai yang bolos kerja akan mendapat sanksi tegas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 46,15%.
7. Jawaban responden tentang saya tidak pernah menolak pekerjaan yang diberikan atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,46%.

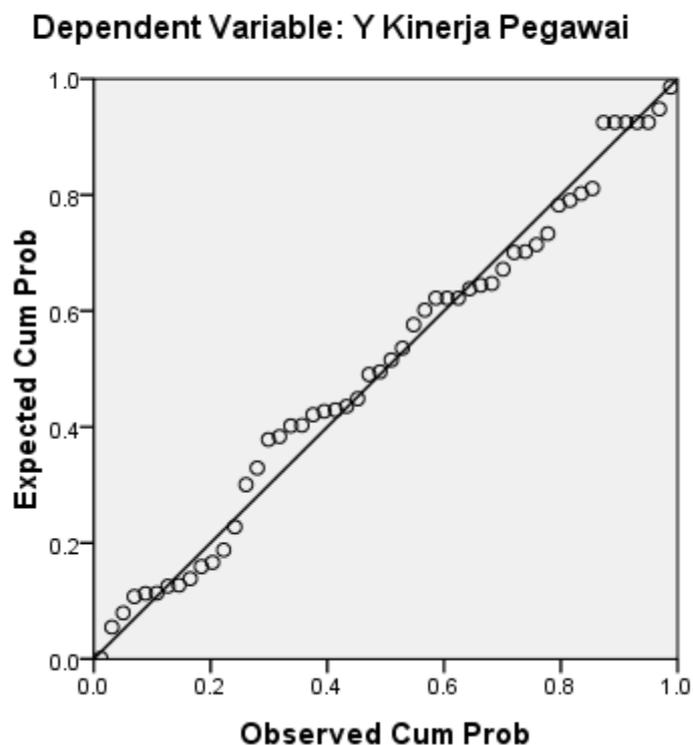
8. Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab apabila pekerjaan belum selesai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50%.

3. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.6
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.609	3.800		3.318	.002		
	X1 Kepemimpinan	.264	.119	.288	2.218	.031	.545	1.833
	X2 Disiplin	.459	.115	.516	3.978	.000	.545	1.833

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

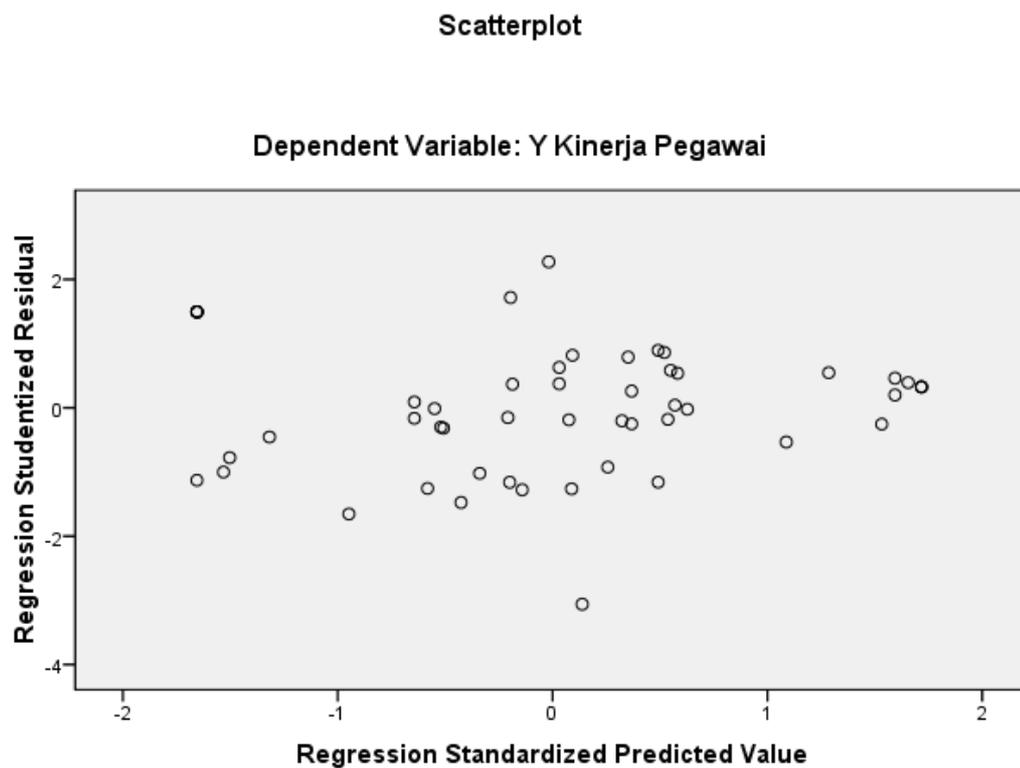
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami

heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

4. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.609	3.800		3.318	.002		
X1 Kepemimpinan	.264	.119	.288	2.218	.031	.545	1.833
X2 Disiplin	.459	.115	.516	3.978	.000	.545	1.833

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 12,609 + 0,264 X_1 + 0,459 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Disiplin

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel kepemimpinan dan disiplin mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja.
- b. Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,264 yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja akan semakin meningkat.

- c. Koefisien disiplin memberikan nilai sebesar 0,459 yang berarti bahwa semakin baik disiplin maka kinerja akan semakin meningkat.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Tabel IV.10
Uji t Variabel X₁ terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.609	3.800		3.318	.002		
	X1 Kepemimpinan	.264	.119	.288	2.218	.031	.545	1.833
	X2 Disiplin	.459	.115	.516	3.978	.000	.545	1.833

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,218$$

$$t_{tabel} = 1,676$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (2,218) > t_{tabel} (1,676)$, dengan taraf signifikan $0,031 < 0,05$. Nilai 2,218 lebih besar dari 1,676 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.

2). Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel IV.11
Uji t Variabel X₂ terhadap Y

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.609	3.800		3.318	.002		
	X1 Kepemimpinan	.264	.119	.288	2.218	.031	.545	1.833
	X2 Disiplin	.459	.115	.516	3.978	.000	.545	1.833

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,978$$

$$t_{tabel} = 1,676$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (3,978) > t_{tabel} (1,676)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,978 lebih besar dari 1,676 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja.

b. Uji F

Tabel IV.12
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	938.285	2	469.142	29.923	.000 ^a
	Residual	768.235	49	15.678		
	Total	1706.519	51			

a. Predictors: (Constant), X2 Disiplin, X1 Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 29,923$$

$$F_{tabel} = 3,187$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 29,923 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,187 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $29,923 \geq 3,187$, Nilai 29,923 lebih besar dari 3,187 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.742 ^a	.550	.531	3.95958	2.473

a. Predictors: (Constant), X2 Disiplin, X1 Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,550. Hal ini berarti 55,5% variasi variabel kinerja (Y)

ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari skill saja namun juga dilihat dari cara seorang itu memimpin dan mempengaruhi kawan sepekerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya.

Dalam arti bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Thoha (2013, hal.121), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Disini dapat ditangkaap suatu pengertian bahwa jika seseorang telah mulai berkeinginan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka disini kegiatan kepemimpinan itu telah dimulai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepemimpinan terhadap kinerja secara nyata.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Mangkunegara (2013, hal.64) menyatakan bahwa hal ini akan memberikan dorongan yang kuat kepada pegawai untuk mengerjakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil- hasil pekerjaan yang dilakukannya. Pada akhirnya, semua hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun karakteristik personal. Dyah Kusumastuti (2011) menyimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN Yogyakarta.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara disiplin dengan kinerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin, karena disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin terhadap kinerja secara nyata.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja

Kepemimpinan merupakan seorang pemimpin yang bisa mengatur atau pun membantu pegawainya untuk bisa meningkatkan produktivitas kinerja pegawai yang lebih baik ataupun kejenjang yang lebih tinggi.

Menurut Juliansyah (2013, hal.152) Kepemimpinan merupakan hubungan dimana diri individu atau individu pemimpin, mempengaruhi orang- orang lain untuk mau bekerja sama secara sukarela, sehubungan dengan tugas- tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dari kesimpulan diatas dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai sangatlah berpengaruh pada kinerja yang akan dijalani oleh pegawai di perusahaan/organisasi.

Hasil penelitian Budhi Setiawan (2012) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta kepemimpinan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Toserba Sinar Mas Sidoarjo. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan.
2. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pada Pengadilan Tata Usaha Negara Medan.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di Pengadilan Tata Usaha Negara Medan hendaknya dapat dimaksimalkan agar kinerja pegawai dapat terlaksana dengan baik.
2. Untuk mengurangi kepemimpinan Pengadilan Tata Usaha Negara Medan perlu meningkatkan pemberian cuti kepada pegawai.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai hendaknya pimpinan Pengadilan Tata Usaha Negara Medan harus lebih menekankan rasa tanggung jawab para pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- 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.
- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Thoha.Miftah.(2005). *Good Governance dalam Administrasi Publik*. GunungAgung. Jakarta.
- 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.
- 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.
- Mangkunegara. A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Keduapuluh*. Yogyakarta : BPF.
- Rizki Chairunnisa. (2017). *“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Binjai”*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Juliandi, Azuar. Irfan. Manurung, Saprinal. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : Penerbit UMSU Press.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2016). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- M. Syiddiq Harisyah. (2017). “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv Unit Usaha Pabatu*”. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, Cetakan I. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Makhroja, Ilham. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara”. *Skripsi Manajemen dan Bisnis*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Unpublikasi.
- Putri, Muliani Anggi. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Medan. *Skripsi Ilmu Administrasi Niaga*. Universitas Sumatera Utara. Medan. Unpublikasi
- Syafriadi. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi III Medan. *Jurnal ilmiah Research Sains*. Vol. 1, No. 3, Oktober 2015.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi kedelapan*. Semarang : Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.