

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA
KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

ERVIN KASTARI
NPM. 1405160648



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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 21 Maret 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ERVIN KASTARI
N P M : 1405160648
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA**

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE, M.SI PERYS LAILI KHODRI NST, S.E., M.SI., CHT

Penguji II

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.SI

PANITIA UJIAN

Ketua



H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.M., M.SI

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.SI



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : ERVIN KASTARI
N.P.M : 1405160648
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, MM, M.Si



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PROGRAM STUDI: Dr. HASRUDI TANJUNG, SE, M.Si
DOSEN PEMBIMBING : WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si
NAMA MAHASISWA : ERVIN KASTARI
NPM : 1405160648
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA.

Tanggal	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
03 03 2018	- ABSTRAK TIDAK ADA.		
	-.. TABEL HASIL PENELITIAN DI RAPIKAN.		
	-.. FORMAT TULISAN DI PERBAIKI		
	-.. KUISIONER.		
	-.. KESIMPULAN & SARAN.		
07-2018 03	Ace UNTUK IKUI SIDANG MEJA HIJAU.		

Dosen Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HASRUDI TANJUNG, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ERVIN KASTARI
NPM : 1409160648
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
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 uang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja 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, 17-01-2016
Pembuat Pernyataan



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

ABSTRAK

ERVIN KASTARI. 1405160648. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Skripsi 2018. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Poupulasi dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 Pegawai. Teknik Pengumpulan data menggunakan angket/ quisioner, obsrvasi lalu uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R-Square).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, adanya pengaruh bersama sama antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Nilai R-Square adalah 35,3% yang menunjukkan sekitar 35,3% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan sekitar 35,3% kinerja pegawai di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sisanya 65,7% dipengaruhi oleh variabel lainnnya yang tidak dijelaskan dam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis atas kehadiran tuhan yang maha Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunianya kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat nya adalah mampunya penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tidak lupa shalawat beriringkan salam penulis haribahkan kepada Nabi kita Rasulallah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa dari alam kegelapan menuju kea lam yang terang benderang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini :

1. Ayahanda Irvan dan Ibunda Safina Rabuana tersayang, serta Kakak Nesa Wasita, SE. dan Adik Kemala Karina yang selalu memberi semangat, dukungan dan doa kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
 4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
 5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Wakil Dekan III dan selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
 6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
 7. Bapak Willy Yusnandar, SE, M.Si selaku pembimbing saya telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
 8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
 9. Kepada teman-teman seperjuangan saya kelas C Manajemen siang angkatan 2014 yang telah memberikan banyak motivasi serta semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
 10. Kepada sahabat saya semuanya dan pegawai dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang juga banyak membantu dan memberikan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik

Penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih penulis sendiri.

Medan, Maret 2018

Penulis

ERVIN KASTARI
1405160648

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TERORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
a) Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
c) Indikator Kinerja Karyawan	10
2. Teori Gaya Kepemimpinan	12
a) Pengertian Gaya Kepemimpinan	12
b) Fungsi Kepemimpinan	15
c) Indikator Gaya Kepemimpinan	16
3. Teori Disiplin Kerja.....	17
a) Pengertian Disiplin Kerja	17
b) Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	18

c) Indikator Disiplin Kerja	20
B. Kerangka Konseptual	20
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	21
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	22
C. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Pendekatan Penelitian	25
B. Definisi Operasional.....	25
1. Kinerja Karyawan (Y)	25
2. Disiplin Kerja (X1).....	26
3. Gaya Kepemimpinan (X2).....	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian	28
D. Populasi dan Sempel Penelitian	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
1. Observasi.....	29
2. Angket (Questioner)	30
3. Uji Validitas	31
4. Uji Reabilitas.....	32
F. Teknik Analisis Data	33
1. Regresi Linier Berganda	33

2. Uji Asumsi Klasik	33
a) Uji Normalitas	34
b) Uji Multikolinearitas	34
c) Uji Heterokedastisitas	34
3. Pengujian Hipotesis	35
a) Uji Secara Parsial (Uji t)	35
b) Uji Simultan (Uji f)	35
c) Uji Determinasi R^2	36
BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN	25
A. Hasil Penelitian	37
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	48
C. Teknik Analisis Data	51
D. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kinerja Pegawai.....	26
Tabel III-2 Indikator Disiplin Kerja	26
Table III-3 Indikator Gaya Kepemimpinan	27
Tabel III-4 Waktu Penelitian.....	27
Tabel III-5 Skala Pengukuran Likert's	30
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert	37
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Table IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel IV. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	40
Tabel IV. 7 Skala Pengukuran Likert	41
Tabel IV. 8 Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan	42
Tavel IV. 9 Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	44
Tabel IV. 10 Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	46
Tabel IV. 11 Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan	48
Tabel IV 12 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja	49
Tabel IV. 13 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai.....	49
Tabel IV. 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , Y	50
Tabel IV. 15 Hasil Uji Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	51
Tabel IV. 16 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	54
Tabel IV.17 Hasil Pengujian Parsial.....	56
Tabel IV. 18 Hasil Pengujian Simultan	59
Tabel IV. 19 Hasil Pengujian Derterminasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Paradigma Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	21
Gambar II-2 Paradigma Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	22
Gambar II-3 Paradigma Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	23
Gambar IV. 1 Kriteria Pengujian Normalitas	53
Gambar IV. 2 Kriteria Pengujian Heterokedastisitas	55
Gambar IV. 3 Kriteria Hipotesis Variabel (X_1), dengan Variabel (Y)	57
Gambar IV. 4 Kriteria Hipotesis Variabel (X_2), dengan Variabel (Y)	58
Gambar IV. 5 Kriteria Variabel (X) dan Variabel (X) Terhadap Variabel (Y)	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharpkan sumber daya yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal itu disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuannya. Dinas Tenaga Kerja (Dinasker) adalah lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai membina, mengendalikan dan juga pengawasan dibidang ketenagakerjaan juga memberikan pelatihan bagi calon pekerja. Agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas.

Tenaga kerja merupakan titik penting dalam perusahaan karena tenaga kerja adalah penggerak utama yang menjalankan kebijakan perusahaan termasuk didalamnya untuk mengambil keputusan, memberikan jasa yang baik kepada pelanggan dan masyarakat, hal ini berarti faktor tenaga kerja merupakan masalah yang kompleks sehingga diperlukan usaha untuk memelihara dan mengembangkan agar dapat bekerja sesuai dengan yang di harapkan perusahaan.

Kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. (Sedarmayanti,2007 hal 260)

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.(Sulistiyorini,2001 hal 60)

Dalam rotasi dunia kerja di Indonesia pada saati ini sedikit banyaknya berpengaruh terhadap iklim ketenagakerjaan. Saat ini dalam dunia bisnis, para tenaga kerja dituntut untuk lebih giat dan teliti sera memiliki keahlian dalam bidang yang mereka jalani. Bicara mengenai tenaga kerja maka tidak lepas dari tanggung jawab seorang pemimpin perusahaan dalam memberikan arahan dan motivasi agar para pegawai tersebut dapat bekerja secara optimal dan juga dapat bertanggung jawab atas apa yang diarahkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah diinginkan. Jika para pegawai merasa pemimpin perusahaan terlalu menekan para pegawai dalam melakukan setiap bidang tugas atau setiap bidang pekerjaan yang telah ditentukan oleh pemimpin. Maka mereka dapat mengadakan kegiatan-kegiatan yang terkadang dapat bertengangan dengan ketentuan-ketentuan perusahaan dan juga dapat merugikan perusahaan misalannya, tingkat kinerja yang kurang optimal dan juga kurang bertanggung jawab dalam hal tugas, kurang disiplin dalam bekerja.

Ivancevich (2001) dalam Widiyatmini dan Hakim (2008 hal 169) mengatakan seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya. Karyawan dapat memandang pemimpinnya sebagai pemimpin yang efektif

atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimannya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya.

Flippo(1994) dalam Nurjanah(2008 hal 39) berpendapat gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa saran.

Hasibuan(2003 hal 193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi tugasnya dengan baik , bukan atas paksaan.

Menurut Drs. H. Malayu(2009 hal 193) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga pemerintah yang bergerak dibidang pendataan tenaga kerja yang beralamat di Jl. Asrama No.143 Medan Sumatera Utara. Adapun fenomena-fenomena yang dihadapi oleh perusahaan yang dimana masih banyak pegawai yang mengerjakan kepentingan pribadi didalam masa kerja. Masih ada pegawai yang melanggar peraturan-peraturan yang telah di buat oleh perusahaan, dan juga para pegawai yang mengobrol dengan pegawai bagian lainnya dan merasa sudah tidak ada pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tidak

adanya perintah dari atasan perusahaan. Kurangnya tingkat kedisiplinan para pegawai terhadap peraturan perusahaan, seperti telatnya para pegawai dalam mengikuti apel pagi yang diadakan manajemen instansi. Sering adanya komplain dari masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara atas ketidakpuasan dalam kinerja para pegawai yang terkesan lambat. Serta kurangnya norma kesadaran dalam berorganisasi antar bidang untuk mengikuti prosedur kerja sehingga tidak terciptanya konsistensi sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.**”

B. Identifikasi Masalah

1. Beberapa karyawan kurang memiliki kesadaran atas kewajiban, tugas dan tanggung jawab dalam berkerja pada bidang yang ditentukan.
2. Kurangnya tingkah laku dan disiplin para pegawai dalam hal bekerja dan juga tidak menaati setiap peraturan yang telah di buat oleh perusahaan.
3. Kurang efektifnya komunikasi setiap para pegawai pada pegawai bidang lainnya.
4. Kinerja pegawai terkesan lambat.

5. Pemimpin yang kurang tegas dalam memerintahkan para pegawai untuk dapat bekerja lebih baik agar dapat sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penelitian ini dibatasi pada:

- a. Responden yang diteliti adalah pegawai, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- b. Penelitian ini dibatasi hanya pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara persial terhdap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadan kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat penelitian

a) Manfaat teoritis

Sebagai bahan referensi jika perusahaan ingin mengetahui apa saja yang penting untuk diperhatikan dalam menciptakan suasana kerja yang baik.

b) Manfaat praktis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta bagi sarana untuk latihan berfikir secara logis dan sistematis.

c) Manfaat penelitian lain

Sebagai pertimbangan bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian bidang yang sama

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teortis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja Pegawai

Menurut Prof. Dr. Moehariono, M.Si. (2012 hal 95). Kinerja adalah 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. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan yang telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang diterapkan oleh organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Torang (2013) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedomana pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya, sedangkan menurut Hariandja (2002) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan karyawan/pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan yang sesuai dengan perannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan definisi serta pemahaman baru tentang kinerja karyawan dalam arti sumber daya manusia yang intinya adalah sebuah *performance* (kinerja) mengenai hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dari/ kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan setiap tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sistem yang menggunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja. (Sedarmayanti, 2007).

Menurut Simamora (2000 hal 330), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Karakteristik situasi
- b. Bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja didalam organisasi. Lingkungan

menempatkan tuntunan-tuntunan kinerja didalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntunan-tuntunan organisasi dan para pegawai terhadap kerjanya. Organisasi yang mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.

- c. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- d. Karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dalam memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan pegawai yang mendudukinya.
- e. Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- f. Tujuan-tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
- g. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi.

Mathis dan Jackson (2006 hal 378), mengkritik bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan tersebut pada umumnya untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu a) kuantitas dari hasil, b) kualitas dari hasil, c) ketetapan waktu dari hasil, d) kehadiran, e) kemampuan bekerjasama.

Menurut Dele Timple (2000), dalam Siti Munafiah (2011 hal 10-11) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor

internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan faktor variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

c. Indikator kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2009:54) dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu, hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Chester I. Barnard dan Robert E. Quinn dalam Suyadi Prawirosentoso (2008 hal 27-32) adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walau efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

3) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

4) Inisiatif

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

Menurut Bangun (2012) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi sumber pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

3) Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu dan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menurut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya

5) Kemampuan kerjasama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat di nilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2. Gaya kepemimpinan

a. Pengertian gaya kepemimpinan

Brahmasari (2008), menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mendorong karywan untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tujuan dan kewajibannya.

Isyandi (2004) mendefinisikan beberapa pendapat bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri si pemimpin dan oleh karenanya kepemimpinan itu lalu dikaitan dengan sifat pembawaan, kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan yang kesemuannya itu mengarah kepada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, penentuan atas kepemimpinan seseorang sebenarnya terletak pada bagaimana peran pengikut memberikan penilaian perilaku dan pemimpin ketika pemimpin berpengaruh dengan pengikutnya.

Sarros dan Butchatsky (2007) dalam Daryanto (2007), mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas-aktivitas para anggota kelompok guna mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat kepada individu dan organisasi. Menurut pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin memiliki sifat pembawaan, kepribadian, kemampuan dan kesanggupan dalam suatu prilaku dalam ketentuan tertentu

untuk mempengaruhi aktivitas-aktivitas anggota guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Terdapat lima gaya kepemimpinan menurut siagian (2000), yaitu:

1) Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- a) Menganggap organisasi sebagai milik sendiri
- b) Mengindentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c) Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
- d) Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
- e) Dalam tindakannya penggerakannya sering menggunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

2) Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern.

3) Tipe pemimpin yang patristik .

4) Tipe pemimpin yang kharismatik. Harus diakui bahwa keadaan tentang seseorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya sangat negatif mengalahkan sifat yang positif.

5) Tipe pemimpin yang demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratis lah yang paling tepat untuk organisasi modern.

Menurut Hunt dan Osborn dalam Kast dan James E. Rosenzweig (2002 hal 515) menggambarkan dua jenis kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang ditentukan oleh peran pemimpin dan secara konseptual sama dengan perilaku *supervisory standart* dan kekepalan
- 2) Pemimpin bebas, melibatkan intervensi pemimpin diluar yang ditentukan oleh perannya. Konotasi ini menekankan peranan pemimpin dalam menjelaskan respon perilaku yang lebih daripada rutin.

b. Fungsi kepemimpinan

Menurut Siagian (1999) dalam Amirullah dan Budiyo (2004) mengemukakan bahwa terdapat lima fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu:

- 1) Fungsi tentang penentu arah

Dalam fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin agar dapat mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada, agar arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya dapat tercapai sedemikian rupa.

- 2) Fungsi juru bicara

Pemimpin berperan sebagai penghubung antar organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga, keuangan dan instansi pemerintah yang terkait

- 3) Fungsi komunikator

Fungsi pemimpin sebagai komunikator dalam hal ini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

4) Fungsi mediator

Pemimpin dalam fungsi ini dituntut sebagai mediator yang rasional, objektif dan netral atas konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi

5) Fungsi integrator

Dalam hal ini yang dimaksud sebagai integrator adalah pemimpin. Peran pemimpin sebagai integrator sangat diperlukan dalam sebuah organisasi agar dapat menghambat timbulnya sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak.

c. Indikator gaya kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi, (Bartol, 1991 dalam Tika, 2006 hal 63). Menurut Siagian (2002) indikator-indikator yang dapat dilihat yaitu sebagai berikut:

- 1) Iklim yang saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3) Memperhitungkan perasaan pada bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan para bawahan

- 6) Memperhitungkan faktor keputusan kerja para bawahan menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya
- 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

Menurut Kartono (2005 hal 93) indikator kepemimpinan dapat dilihat yaitu:

- 1) Memandu, menuntun, dan membimbing bawahaannya
- 2) Memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja
- 3) Mengemudikan organisasi
- 4) Menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik
- 5) Memberikan supervise atau pengawasan yang efisien

3. Disiplin kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Menurut Hasibuan, (2003 hal 193) menyatakan kedisiplinan adalah kedisiplinan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Menurut Drs. H. Malayu Hasibuan, (2009 hal 193) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang memengaruhinya

Menurut Handoko,(2000 hal 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, sedangkan menurut Tohardi, (2002 hal 393) mengatakan kedisiplinan adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat

Menurut pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan definisi tentang disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seorang karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan juga karyawan harus memiliki sikap dan tingkah laku yang baik bagi perusahaan. Agar menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang lebih tertib, berdaya guna dan berhasil melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

b. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Darsono. P dan TjatjukSiswandoko (2011 hal 130) menjelaskan beberapa bentuk disiplin kerja antara lain:

- 1) Disiplin preventif, merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pekerja prilakunya diatur oleh norma-norma

organisasi agar tidak merugikan organisasi di tempat mereka berkerja.

- 2) Disiplin positif, merupakan pembinaan mental kerja karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan. Tujuannya adalah membantu karyawan untuk memperbaiki diri, bukan memberi sanksi. Pandangan ini didasarkan bahwa karyawan pada umumnya bersedia bertanggung jawab atas pekerjaannya.
- 3) Disiplin progresif, merupakan intervensi manajemen karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan yang bersangkutan diberi sanksi atau diberhentikan. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada SDM untuk memperbaiki kinerja sebelum terkena hukuman atau pemberhentian.
- 4) Disiplin tanpa hukuman, menurut Gray Dessler (1994 hal 600) menjelaskan disiplin tanpa hukuman ialah dengan tujuan untuk memperoleh penerimaan karyawan terhadap aturan, dengan mengurangi sifat *punitif* (menghukum) dari disiplin itu sendiri. Adapun caranya dengan memberi cuti selama satu hari tanpa potongan gaji kepada karyawan untuk mempertimbangkan apakah bersedia mematuhi aturan yang ada dan tetap ingin bekerja.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam, yang mana di utaran oleh Mangkunegara (2009 hal 281) sebagai berikut:

- 1) Disiplin preventif

Yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi penoman kerja, aturan-aturan yang berlaku yang telah digariska oleh perusahaan.

- 2) Disiplin korektif

Yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku.

c. Indikator-indikator disiplin kerja

Menurut Harlie (2010) indikator-indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut:

- 1) Selalu hadir tepat waktu
- 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- 3) Selalu menaati ketentuan jam kerja
- 4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- 5) Memiliki ketrampilan kerja pada bidang tugasnya
- 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi
- 7) Memiliki sikap yang baik
- 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

Menurut Cahyono (2005 hal 64) yang dijadikan indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Ketaatan pada peraturan
- 2) Kepatuhan terhadap pimpinan

- 3) Presensi kehadiran
- 4) Ketepatan penyelesaian tugas
- 5) Kesiapan menyelesaikan tugas tambahan

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah pengaruh keterkaitan antara konsep yang satu dengan yang lain dari masalah yang diteliti.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan perkerjan secara spesifik.

House & Mitchell (1974) dalam Yulk (1989), mengatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka Idham Iip K Lewa dan Subowo (2005) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Perseo) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon diperoleh dari hasil

kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun silmutan.



Gambar II-1 Paradigma Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber : Eka Idham Iip K Lewa dan Subowo (2005)

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Keteraturan merupakan ciri utama bagi suatu organisasi, dan disiplin merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin kerja merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja semestinya dimiliki oleh tiap pegawai demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif dan terwujudnya tujuan organisasi

Siagian (2007 hal 35) bahwa disiplin kerja merupakan tindakan untuk mendorong para anggota organisasi (pegawai) dalam rangka memenuhi berbagai tuntunan dan ketentuan atau instansi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Azwar, Chair dan Abrian (2015) serta Pratama dan Sudharma (2013) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kajian penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan pada karyawan Industri Mbak Lien Semarang Jalan Pemuda dan Jalan Pandanaran Semarang.



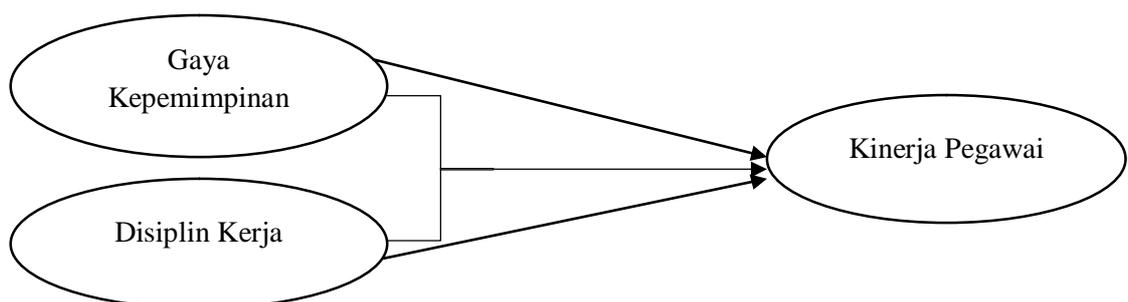
Gambar II-2 Paradigma Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber : Azwar, Chair dan Abrian (2015) serta Pratama dan Sudharama (2013)

3. Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dari karyawan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Karyawan yang menunda pekerjaannya dan pemimpin yang kurang tegas dan juga kurang memperhatikan karyawannya akan menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai sesuai prosedur perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan pada Dinas Ternaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian Ahmad Saifudin (2011) bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, dan faktor disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Sehingga, dengan optimalnya kinerja karyawan akan membawa perusahaan mencapai visi yang telah ditetapkan



**Gambar III-3 Paradigma Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Sumber: Ahmad Saifudin (2011)

C. HIPOTESIS

Berdasarkan kajian-kajian yang ada dalam uraian teori dan kerangka konseptual sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian ini adalah metode asosiatif.

Dalam Juliandi dan Irfan (2013 hal 14) bahwa pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perusahaan variabel lainnya.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

1. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Torang (2013 hal 47) Bangun (2012 hal 231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau sekelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Tabel III-1

Indikator Kinerja

Pegawai

No	Indikator
1	Jumlah pekerjaan
2	Kualitas pekerjaan
3	Ketepatan waktu
4	Kehadiran
5	Kemampuan kerjasama

Sumber : Bangun (2012)

2. Disiplin Kerja

Hasibuan (2009 hal 193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara

sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel III-2

Indikator			Disiplin
Kerja	NO	Indikator	
	1	Selalu hadir tepat waktu	
	2	Selalu mengutamakan persentase kehadiran	
	3	Selalu menaati ketentuan jam kerja	
	4	Selalu mengutamakan jam kerja efisien dan efektif	
	5	Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya	
	6	Memiliki semangat kerja yang tinggi	
	7	Memiliki sikap yang baik	
	8	Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja	

Sumber : Harlie (2010)

3. Gaya Kepemimpinan

Isyandi (2004), mendefinisikan beberapa pendapat bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri si pemimpin dan oleh karenanya kepemimpinannya itu lalu diartikan dengan sifat pembawaan, kepribadian, kemampuan dan kesanggupan yang kesemuanya itu mengarah pada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu.

Tabel III-3

Indikator**Gaya**

No	Indikator
1	Iklm saling mempercayai
2	Penghargaan terhadap ide bawahan
3	Memperhitungkan perasaan para bawahan
4	Perhatian pada kenyamanan kerja bagipara bawahan
5	Perhatian pada kesejahteraan bawahan
6	Memperhitungkan faktor kepuasan para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya
7	Pengakuan atas semua para bawahan secara tepat dan profesional

Kepemimpinan

Sumber : Siagian (2002)

C. Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, Jalan Asrama No. 143 Medan. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III-4
Waktu Penelitian

NO	KEGIATAN	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		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	Penulisan Proposal									■	■	■	■								
4	Seminar Proposal													■	■	■	■				
5	Pengolahan Data													■	■	■	■				
6	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
7	Pengesahan Skripsi																				■
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sempel

1. Populasi

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2016 hal 4) menjelaskan populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian

ini yaitu para karyawan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 309 orang.

2. Sampel

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2016:4) menjelaskan sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian.

Dalam hal ini peneliti menentukan sampel dengan teknik *sampling incidental*, maka peneliti menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Dan dari hasil penggunaan rumus slovin peneliti mendapatkan hasil yaitu 76 orang.

Rumus Slovin :
$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Sumber: Ikhsan Arfan, dkk. (2014)

Dimana :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- d = galat pendugaan

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian unntuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan umpan balik pengukuran terhadap tersebut. Wiratna Sujarweni (2014 hal 31)

2. Angket / Quisioner

Quisioner adalah tenknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut:

Tabel III – 5

Skala Pengukuran Likert's

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Aries Susanty, Sigit Wahyu (2012)

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

a. Uji Validitas

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2016, hal 239) adalah mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

1) Tujuan melakukan pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2) Rumus statistic untuk pengujian validitas

$$r = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n}}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n})}}$$

Dimana :

- r = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y
- 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

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentangan variabel yang diteliti, penguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Kriteria penilaian dalam menguji

reabilitas instrument adalah apabila nilai *Cronbach Alpa* >0.60, penelitian tersebut dianggap reliabel.

$$r = \frac{\sum_{i=1}^k \sigma_i^2}{\sigma^2}$$

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen.

k = Banyaknya butir pernyataan.

$\sum_{i=1}^k \sigma_i^2$ = Jumlah varians butir.

σ^2 = Varians total.

Kriteria pengujinya:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilita yakni $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpa} \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik

F. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Regresi Linear Berganda

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

Sumber : Sugiyono (2007:227)

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompensas

2. Uji Asumsi Klasik

Diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan dengan menguji ada atau tidaknya gejala-gejala normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi. Wiratna Sujarweni (2016, hal 354)

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam metode *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linear

mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIP) untuk masing-masing variabel independen, jika mempunyai variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi linear kesalahan pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi Heteroskedastisitas dideteksi dengan uji Gletsjer yaitu dengan melakukan regresi antara lain residual sebagai variabel dependen dengan variabel independen model regresi yang diajukan, dan untuk menentukan persamaan regresi bebas hetero maka hasil regresi tersebut harus tidak signifikan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t (uji parsial)

Uji statistik t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau $H_0 : b_i = 0$. Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol atau :

\hat{Y} □

Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Statistik F

Uji statistik F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau :

$$\beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independent bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau :

$$\beta_1 \neq 0 \text{ atau } \beta_2 \neq 0 \text{ atau } \dots \text{ atau } \beta_k \neq 0$$

Artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan.

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

□□□

Sumber : Sugiyono (2012:277)

Dimana :

D = koefisien determinasi

R = R square

100% = persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel X1, 8 pernyataan untuk variabel X2 dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana untuk menjadi variabel X1 adalah Gaya Kepemimpinan, X2 adalah Disiplin Kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Pegawai. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 76 orang seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian. Angket tersebut menggunakan skala likert atau skala pengukuran dengan bentuk *crosscheck* dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel IV. 1

Skala Likert	Keterangan	Bobot	Pengukuran
	Sangat Setuju	5	
	Setuju	4	
	Kurang Setuju	3	
	Tidak Setuju	2	
	Sangat tidak Setuju	1	

Dari ketentuan diatas maka berlaku baik menghitung variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan Variabel X2 (Disiplin Kerja) serta variabel Y (Kinerja

Pegawai). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket skor tertinggi adalah 5 dan terendahnya adalah 1.

Adapun cara mendeskripsikan data angket dalam tabel-tabel frekuensi yang dapat dianalisis kesimpulannya. Data yang terdapat didalam frekuensi adalah sebagai berikut:

a. Identitas Responden/Karakteristik Responden

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden penelitian ini meliputi karyawan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari beberapa karakteristik itu jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Tabel IV. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (jumlah orang)	Persentase
1	Laki-laki	44 orang	57,9%
2	Perempuan	32 orang	42,1%
	Jumlah	76 orang	100%

Sumber: (Hasil Penelitian Data,2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebgaaian besar responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang (57,9%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang (42,1%)

2) Karakteristik Respoden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 3

Karak

teristi	No	Usia	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
k	1	21-29 Tahun	8 Orang	10,5%
Respo	2	30-39 Tahun	64 Orang	84,2%
nden	3	40-49 Tahun	4 Orang	5,3%
Berda		Jumlah	76 Orang	100%
sarka				

n Usia

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebgaaian besar responden dalam penelitian ini yaitu berusia antara 21-29 tahun sebanyak 8 orang (10,5%), yang berusia 30-39 tahun sebanyak 64 orang (84,2%) dan yang berusia 40-49 tahun sebanyak 4 orang (5,3%).

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
1	5-10 Tahun	51 Orang	61.1%
2	11-20 Tahun	25 Orang	92.9%
	Jumlah	76 Orang	100%

Sumber : (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 5-10 Tahun yaitu sebanyak 51 orang (61.1%), 11-20 tahun sebanyak 25 orang (92.9%).

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel ini:

Tabel IV. 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
1	Sarjana	76 orang	100%
	Jumlah	76 orang	100%

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari tabel diatas diketahui mayoritas pendidikan responden adalah sarjana yaitu sebanyak 76 orang (100%).

5) Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan dapat ditunjukkan pada tabel ini:

Tabel IV. 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
1	3.000.000	25	32.9%
2	4.000.000	51	67.1%
	Jumlah	76	100%

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari tabel diatas diketahui mayoritas penghasilan responden adalah penghasilan 3.000.000 yaitu sebanyak 25 orang (32.9%) dan penghasilan 4.000.000 yaitu sebanyak 51 orang (67.1%).

2. Frekuensi Jawaban Responden

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisisioner yang disebar di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV. 7

Skala Likert

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

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai Gaya Kepemimpinan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera utara.

Tabel IV. 8

Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No	Pernyataan	Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)										Jumlah Frekuensi Responden	Jumlah %
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%		
1	X1_1	39	51.3	37	48.7	0	0	0	0	0	0	76	100
2	X1_2	33	43.4	38	50.0	5	6.6	0	0	0	0	76	100
3	X1_3	37	48.7	39	51.3	0	0	0	0	0	0	76	100

4	X1_4	35	31.6	40	52.6	1	1.3	0	0	0	0	76	100
5	X1_5	37	48.7	38	50.0	1	1.3	0	0	0	0	76	100
6	X1_6	34	44.7	42	55.3	0	0	0	0	0	0	76	100
7	X1_7	39	51.3	37	48.7	0	0	0	0	0	0	76	100

Sumber: Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari tabel diatas dapat di uraikan penjelasan frekuensi dari variabel gaya kepemimpinan:

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan para pemimpin saling mempercayai setiap gagasan yang diberikan oleh para pegawai, sebanyak 38 orang (51,3%) menjawab setuju, 37 orang (48,7%) menjawab sangat setuju.
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang selalu bekerja dengan baik, sebanyak 38 orang (50,0%) menjawab setuju, 33 orang (43,4%) menjawab sangat setuju, dan 5 orang (6,6%) menjawab kurang setuju.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan pemimpin selalu menjaga sikap dan tutur kata kepada pegawai, sebanyak 39 orang (51,3%) menjawab setuju, 37 orang (48,7%) menjawab sangat setuju.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan walaupun pimpinan sibuk akan tetapi pimpinan selalu memberikan kenyamanan pada para pegawai, sebanyak 40 orang (52,6%) menjawab setuju, 35 orang (46,1%) menjawab sangat setuju, 1 orang (1,3%) menjawab kurang setuju.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memberikan kesejahteraan seperti bonus atau insentif kepada para pegawai,

sebanyak 38 orang (50,0%) menjawab setuju, 37 orang (48,7%) menjawab sangat setuju, 1 orang (1,3%) menjawab kurang setuju.

- 6) Jawaban responden tentang pernyataan pegawai bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan, sebanyak 42 orang (55,3%) menjawab setuju, 34 orang (44,7) menjawab sangat setuju.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan identitas para pegawai harus lengkap agar pemimpin dapat menyeleksi para pegawai secara profesional, sebanyak 39 orang (51,3%) menjawab setuju, 37 orang (48,7%) menjawab sangat setuju.

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai Disiplin Kerja pada Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara.

Tabel IV. 9

Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skala Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₂)										Jumlah Frekuensi	Jumlah %
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%		
1	X1_1	29	38.2	44	57.9	3	3.9	0	0	0	0	76	100
2	X1_2	36	47.4	39	51.3	1	1.3	0	0	0	0	76	100
3	X1_3	32	42.1	44	57.9	0	0	0	0	0	0	76	100
4	X1_4	17	22.4	29	38.2	30	39.5	0	0	0	0	76	100
5	X1_5	30	39.5	45	59.2	1	1.3	0	0	0	0	76	100
6	X1_6	28	36.8	48	63.2	0	0	0	0	0	0	76	100

7	X1_7	33	43.4	43	56.6	0	0	0	0	0	0	76	100
8	X1_8	28	36.8	48	63.2	0	0	0	0	0	0	76	100

Sumber : (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari tabel diatas dapat di uraikan penjelasan frekuensi dari variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu datang tepat pada waktunya, sebanyak 44 orang (57,9%) menjawab setuju, 29 orang (38,2%) menjawab sangat setuju, 3 orang (3,9%) menjawab kurang setuju.
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mengutamakan tingkat kehadiran, sebanyak 39 orang (51,3%) menjawab setuju, 36 orang (47,4%) menjawab sangat setuju, 1 orang (1,3%) menjawab kurang setuju.
- 3) Jawaban respinden tentang pernyataan saya selalu menaati ketentuan jam kerja pada waktunya, sebanyak 44 orang (57.9%) menjawab setuju, 32 orang (42,1%) menjawab sangat setuju.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan selalu mengutamakan jam kerja dari pada hal lain, sebanyak 30 orang (39,5%) menjawab kurang setuju, 29 orang (38,2%) menjawab setuju, 17 orang (22,4%) menjawab sangat setuju.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan melakukan pekerjaan sesuai keterampilan pada bidang pekerjaan, sebanyak 45 orang (59,2%) menjawab setuju, 30 orang (39,5%) menjawab sangat setuju, 1 orang (1,3%) menjawab kurang setuju.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu memiliki semangat kerja yang tinggi, sebanyak 48 orang (63,2%) menjawab setuju, 28 orang (36,8%) menjawab sangat setuju.

- 7) Jawaban responden tentang pernyataan harus mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, sebanyak 43 orang (56,6%) menjawab setuju, 33 orang (43,4%) menjawab sangat setuju.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan memiliki ide-ide kreatif dan inovatif dalam bekerja untuk perusahaan, sebanyak 48 orang (63,2%) menjawab setuju, 28 orang (36,8%) menjawab sangat setuju.

c. Variabel Kinerja Pegawai

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Tabel IV. 10

Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skala Variabel Disiplin Kerja (Y)										Jumlah Frekuensi	Jumlah %
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%		
1	X1_1	30	39.5	43	56.6	3	3.9	0	0	0	0	76	100
2	X1_2	37	48.7	39	51.3	0	0	0	0	0	0	76	100
3	X1_3	30	39.5	46	60.5	0	0	0	0	0	0	76	100
4	X1_4	22	28.9	50	65.8	4	5.3	0	0	0	0	76	100
5	X1_5	35	46.1	41	53.9	0	0	0	0	0	0	76	100
6	X1_6	34	44.7	41	53.9	1	1.3	0	0	0	0	76	100
7	X1_7	34	44.7	42	55.3	0	0	0	0	0	0	76	100

8	X1_8	22	28.9	53	69.7	1	1.3	0	0	0	0	76	100
9	X1_9	24	31.6	48	63.2	4	5.3	0	0	0	0	76	100
10	X1_10	22	28.9	54	71.1	0	0	0	0	0	0	76	100

Sumber : (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari tabel diatas dapat di uraikan penjelasan frekuensi dari variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan kinerja yang saya berikan kepada perusahaan sudah sesuai dengan jumlah pekerjaan yang telah di tetapkan perusahaan, sebanyak 43 orang (56,6%) menjawab setuju, 30 orang (39,5%) menjawab sangat setuju, 3 orang (3,9%) menjawab kurang setuju.
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, sebanyak 39 orang (51,3%) menjawab setuju, 37 orang (48,7%) menjawab sangat setuju.
- 3) Jawaban responden tetang pernyataan saya selalu memeriksa kualitas pekerjaan dengan teliti, sebanyak 46 orang (60,5%) menjawab setuju, 30 orang (39,5%) menjawab sangat setuju.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan keterampilan yang saya miliki sangat membantu dalam menentukan kualitas pekerjaan yang diberikan perusahaan, sebanyak 50 orang (65,8%) menjawab setuju, 22 orang (28,9%) menjawab sangat setuju, 4 orang (5,3%) menjawab kurang setuju.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan setiap tugas atau arahan yang diberikan, sebanyak 41 orang (53,9%) menjawab setuju, 35 orang (46,1%) menjawab sangat setuju.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan selalu mengutamakan waktu dalam bekerja agar dapat mencapai hasil yang lebih baik, sebanyak 41 orang

(53,9%) menjawab setuju, 34 orang (44,7%) menjawab sangat setuju, 1 orang (1,3) menjawab kurang setuju.

- 7) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mengutamakan tingkat kehadiran dalam perusahaan, sebanyak 42 orang (55,3%) menjawab setuju, 34 orang (44,7%) menjawab sangat setuju.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu membagi waktu istirahat dalam bekerja, sebanyak 53 orang (69,7%) menjawab setuju, 22 orang (28,9%) menjawab sangat setuju, 1 orang (1,3%) menjawab kurang setuju.
- 9) Jawaban responden tentang pernyataan saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim, sebanyak 48 orang (63,2%) menjawab setuju, 24 orang (31,6) menjawab sangat setuju, 4 orang (5,3%) menjawab kurang setuju.
- 10) Jawaban responden tentang pernyataan loyalitas saya terhadap kerjasama dengan tim sangat tinggi, sebanyak 54 orang (71,1%) menjawab setuju, 22 orang (28,9%) menjawab sangat setuju.

B. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Program yang di gunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen adalah program komputer statistical program of social sciences instrumen (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Dari 25 item pernyataan yang dijawab dan dari sampel sebanyak 76 pegawai DINASKER. Kemudian penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

1. Uji Validitas

No. Butir	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
-----------	----------------	--------------	------------

1	0,337 (Positif)	0,003 < 0,05	Valid
2	0,780 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,484 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,845 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,764 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,542 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,813 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Tabel IV. 11 Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X₁)

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

No. Butir	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,648 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,602 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,614 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,352 (Positif)	0,002 < 0,05	Valid
5	0,369 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
6	0,703 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,627 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

8	0,504 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
---	-----------------	--------------	-------

Tabel IV. 12 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X₂)

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel IV. 13 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No. Butir	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,620 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,348 (Positif)	0,002 < 0,05	Valid
3	0,383 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
4	0,642 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,349 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,400 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,613 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,678 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,327 (Positif)	0,004 < 0,05	Valid
10	0,542 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas merupakan ukuran untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Jika nilai koefisien reliabilitas $\geq 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik atau terpercaya.

Tabel IV. 14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,797 > 0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,640 > 0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,654 > 0,6	Reliabel

Sumber : (Data Diolah SPSS 16.0, 2018)

Dari tabel Reliabilitas diatas bahwa ketiga instrumen penelitian pada penelitian telah memenuhi unsur reliabel yang baik, dengan kata lain instrument penelitian ini terpercaya. Hal ini dikarenakan nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) > 0,6 maka kesimpulannya instrument yang di uji tersebut reliabel.

C. Teknik Analisis Data

1. Metode regresi linear berganda

Analisis regresi liner berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas.

Dengan rumus pengujian:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

Tabel IV. 15

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.137	3.909		4.895	.000
	gaya kepemimpinan	.230	.105	.225	2.183	.032
	disiplin kerja	.500	.111	.465	4.504	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hasil Uji Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2),

Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: (Data Diolah SPSS 16.0, 2018)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan IBM SPSS 19.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 19.137 + 0,230 X_1 + 0,500 X_2$$

Model Persamaan diatas bermakna:

- Nilai konstanta sebesar 19,137 apabila variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai pada perusahaan adalah sebesar 19,137
- Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,230 menyatakan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan satu kali maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,230.
- Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,500 menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu kali maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,500.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi dkk, 2015, hal 160).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

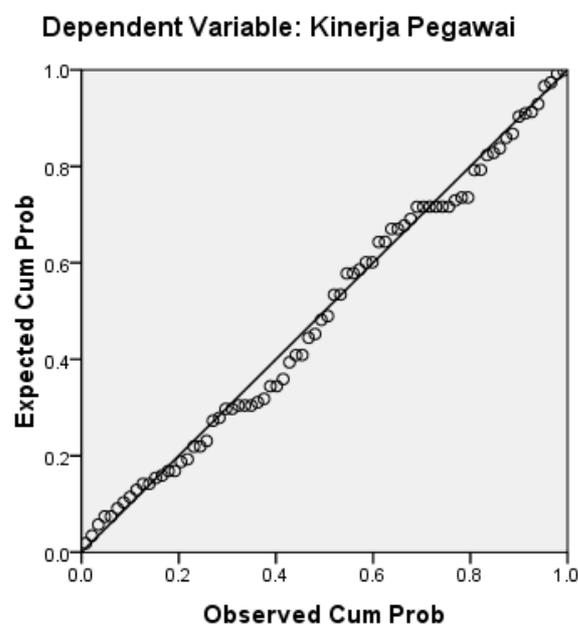
- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinearitas
- c. Uji Heterokedastisitas

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Gujaratd dalam Juliandi, 2015, hal 160).

Gambar IV. 1

Kriteria Pengujian Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : (Data Diolah SPSS 16.0, 2018)

Dari gambar IV. 1 diatas, titik-titik menyebar di garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Gujarat dalam juliandi, 2015, hal 161). Cara yang digunakan untuk dapat melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV. 16

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.137	3.909		4.895	.000					
Gaya Kepemimpinan	.230	.105	.225	2.183	.032	.416	.248	.205	.831	1.2
Disiplin Kerja	.500	.111	.465	4.504	.000	.558	.466	.424	.831	1.2

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Sumber : (Data Diolah SPSS 16.0, 2018)

Kedua variabel independen yakni gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

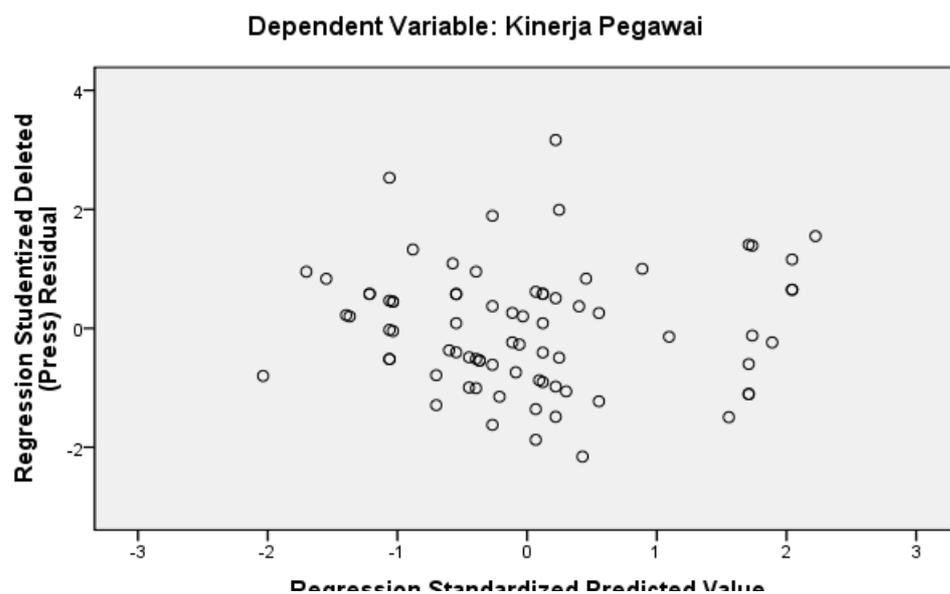
c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV. 2

Kriteria Pengujian Heterokedastisitas Scatterplot



Sumber : (Data Diolah SPSS 19.0, 2018)

Dari gambar IV. 2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

Tabel IV. 17

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.137	3.909		4.895	.000
	gaya kepemimpinan	.230	.105	.225	2.183	.032
	disiplin kerja	.500	.111	.465	4.504	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hasil Pengujian Parsial

Sumber : (Data Diolah SPSS 16.0, 2018)

1) Pengujian Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai

Dari tabel IV. 17 diatas dilihat bahwa nilai t adalah 2,183, kemudian Sig nya adalah 0,032.

Bentuk pengujian adalah:

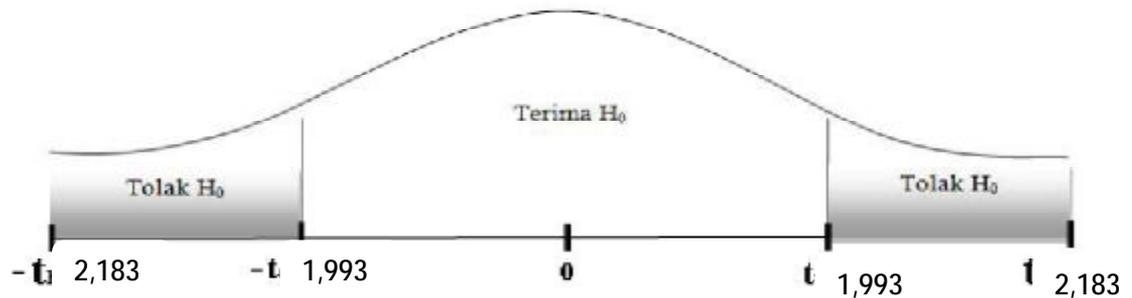
- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV. 17 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,183 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($76-2=74$), diperoleh t_{tabel} 1,993. Didalam hal ini $t_{hitung} = 2,183 > t_{tabel} = 1,993$ artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni Sig adalah 0,032 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai Sig 0,032 $<$ 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Gambar IV. 3

Kriteria Pengujian Hipotesis Variabel (X_1) dengan Variabel (Y)



Sumber : (Data Diolah SPSS 16.0, 2018)

2) Pengujian Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Dari tabel IV. 17 diatas bisa dilihat bahwa nilai t adalah 4,504, kemudian nilai Sig nya adalah 0,000.

Bentuk dari pengujiannya adalah:

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

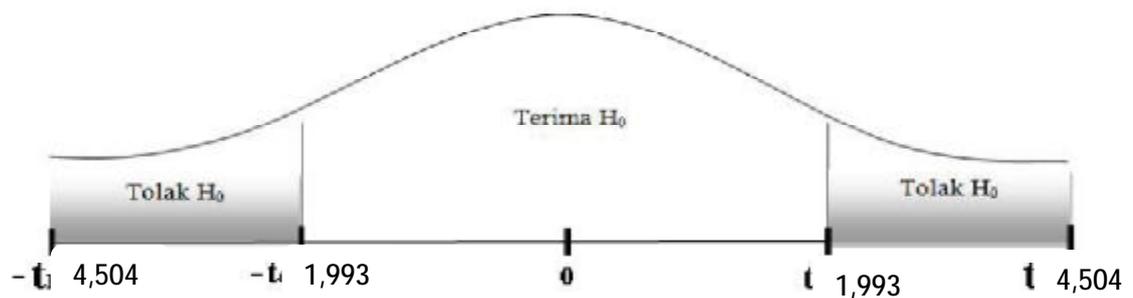
Berdasarkan tabel IV. 17 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,504 unuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($76-2=74$), diperoleh t_{tabel} 1,993. Didalam hal ini $t_{hitung} = 4,504 > t_{tabel} = 1,993$. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatrea Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni Sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05,

maka nilai Sig 0,000 < α 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Gambar IV. 4

Kriteria Pengujian Hipotesis Variabel (X2) Dengan Variabel (Y)



Sumber : (Data Diolah SPSS 16.0, 2018)

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji f digunakan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai bias dilihat dibawah ini.

Tabel IV. 18

Hasil Pengujian Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.591	2	84.296	19.926	.000 ^a
	Residual	308.817	73	4.230		
	Total	477.408	75			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : (Data Diolah SPSS 16.0, 2018)

Dari tabel diatas IV. 18 bisa dilihat bahwa nilai f adalah 19,926 kemudian signya adalah 0,000.

Kriteria pengujiannya adalah:

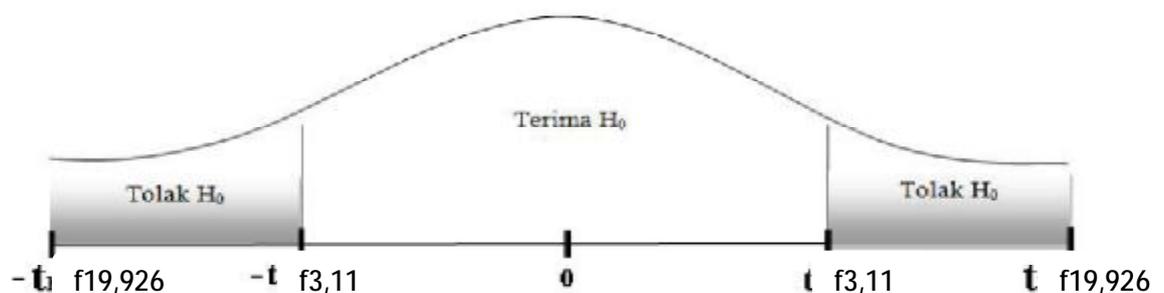
- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV.17 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel pengawasan sebesar 19,926 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - 1 (76 - 1 = 75)$, di peroleh F_{tabel} 3,11. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ didapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Didalam hal ini $F_{hitung} = 19,926 > F_{tabel} = 3,11$. artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Gambar IV. 5
Kriteria Pengujian Variabel (X_1), dan Variabel (X_2) terhadap Variabel (Y)



Sumber : (Data Diolah SPSS 16.0, 2018)

c. Uji Determinasi (R^2)

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikan variabel harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel

dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini bias dilihat pada tabel IV. 19 dibawah ini.

Tabel IV. 19

Hasil Pengujian Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.594 ^a	.353	.335	2.05678	1.875

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : (Data Diolah SPSS 16.0, 2018)

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

Kita lihat nilai determinasi kolom R-Square dimana nilai R-Square pada tabel bernilai 0.353 atau senilai 35% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), sedangkan sisanya 65% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Dalam hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1) dan kinerja pegawai (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,183 > t_{tabel} = 1,993$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,032 < 0,05$ berarti H_0 ditolak ini berarti menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan pendapat menurut (Brahmasari,2008), menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tujuan dan kewajibannya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,504 > t_{tabel} = 1,993$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0

ditolak ini berarti menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan pendapat menurut (Drs. H. Malayu Hasibuan, 2009 hal 193) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawhaannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang memengaruhinya.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat di ketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 19,926 > F_{tabel} = 3,11$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ ini berarti H_1 hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini dapat disimpulkan dengan meningkatnya Kepemimpinan dan nyamannya Disiplin Kerja maka peluang untuk mendapatkan Kinerja Pegawai akan semakin besar, hal ini didukung dengan hipotesis ketiga dari penulis, pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan pendapat menurut (Ahmad Saifudin, 2011) bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, dan faktor disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Sehingga, dengan optimalnya kinerja karyawan akan membawa perusahaan mencapai visi yang telah ditetapkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas di atas sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dengan dilaksanakan penelitian ini maka penulis dapat menyimpulkan masalah dan tertarik membuat membuat judul skripsi dari perusahaan yang diteliti yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”. Kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara masih belum memberikan dampak yang baik bagi pegawai dikarenakan, pemimpin yang kurang memperhatikan kinerja para pegawainya dalam bekerja dan disiplin kerja yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara belum berjalan dengan baik seperti menunda pekerjaan dan kurang menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Ini akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pegawai dan akan memperlambat pencapaian pada perusahaan.
2. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1) dan kinerja pegawai (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,183 > t_{tabel} = 1,993$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,032 < 0,05$ berarti H_0 ditolak ini berarti menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y).

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,504 > t_{tabel} = 1,993$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak ini berarti menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

4. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 19,926 > F_{tabel} = 3,11$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ ini berarti H_1 hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan pada penelitian ini untuk pihak perusahaan adalah:

1. Diharapkan bagi perusahaan dalam memprioritaskan perhatian terhadap cara-cara yang digunakan oleh pemimpin seperti dalam cara mengarahkan, mendukung dan membimbing pegawainya bisa lebih ditingkatkan lagi. Serta disiplin kerja juga perlu ditingkatkan dalam hal mematuhi setiap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, mematuhi kehadiran dalam prosedur kerja dan melaksanakan setiap kewajiban yang telah diberikan. Karena Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Diharapkan kepada pihak Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk dapat lebih meningkatkan

kerja setiap instansi agar nantinya mahasiswa yang melakukan riset (penelitian) tidak mengalami kecanggungan dan kesulitan dalam melaksanakan riset (penelitian) pada perusahaan yang akan mahasiswa kunjungi.

3. Untuk peneliti agar lebih memahami setiap masalah-masalah yang terjadi didalam suatu perusahaan, dan dapat mengembangkan masalah-masalah yang lebih luas pada perusahaan tersebut.
4. Disarankan pada peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti masalah yang sama, sebaiknya mengembangkan setiap permasalahan dan mengembangkan variabel dengan disertai dukungan indikator-indikator yang lebih baik. Dengan demikian hasil yang diharapkan akan dapat mengungkap lebih banyak lagi permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak yang ingin meneliti.

Daftar Pusaka

Torang (2013), dalam Tanto, (2015) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama, *Jurnal AGORA*, Vol 3, No. 2

- Sedarmayanti. (2007:260) dalam Nenny, (2011) Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung, *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol 12, No 2.
- Sulistiyorini. (2001:60) dalam Endang dkk (2016) Pengaruh kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang, *Journal Of Management*. Vol 2, No 2.
- Simamora (2000:330), dalam Satria, (2012) Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group), *Jurnal Nominal*, Vol 1, No1.
- Mangkunegara(2006), dalam Yanti, (2014) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol 6, No.2.
- Sedarmayanti (2007), dalam Nenny (2011) Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia Bandung, *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol 12, No. 2.
- Mathis-Jackson (2006:378), dalam Yanti, (2014) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol 6, No.2.
- Siti Munafiah (2011;10-11), dalam Satria, (2012) Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group), *Jurnal Nominal*, Vol 1, No1.

Wirawan (2009;54), dalam Satria, (2012) Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group), *Jurnal Nominal*, Vol 1, No 1.

Bangun (2012), dalam Tanto, (2015) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama, *Jurnal AGORA*, Vol 3, No. 2

Brahmasari(2008), dalam Tanto, (2015) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama, *Jurnal AGORA*, Vol 3, No. 2

Isyandi (2004), dalam Yanti, (2014) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol 6, No.2.

Darynto (2007), dalam Yanti, (2014) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol 6, No.2.

Tika, (2006;63) dalam Ida, (2008) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT, Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 10, No. 2

Hasibuan (2003;193), dalam Yanti, (2014) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol 6, No.2.

- Tohardi (2002;393), dalam Yanti, (2014) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol 6, No.2.
- Handoko (2000;208) dalam Hariman (2017) PENGARUH DIKLAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA, *Jurnal Benefita*.
- Dwi, (2012) Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Laksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang, *Jurnal Majalah Ekonomi*, No 1.
- Aries, Sigit (2012) Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang) *Jurnal TI Undip*, Vol 7, No. 2.
- Winastyo, (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado, *Jurnal EMBA*, Vol 3, No. 2
- Magkunegara (2009:281) dalam Agung, (2013) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 4.
- Harlie ,(2010), dalam Agung, (2013) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 4.

- Cahyono(2005;64), dalam Dwi, (2013) Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang 1 Manado, *Jurnal EMBA*, Vol 1, No. 4.
- Eka Idham Lip K Lewa (2005), dalam Dwi, (2013) Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang 1 Manado, *Jurnal EMBA*, Vol 1, No. 4.
- Yulk (1989) dalam Dwi, (2013) Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan BPKB Provinsi Sulawesi Utara), *Jurna EMBA*, Vol 1, No. 3.
- Siagian (2007; 35), dalam Bryan, (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado), *Jurnal "Acta Diurna"*, Vol 3, No. 4.
- Azwar (2015) dalam Putri, Kadarisman dkk (2016) Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai seksi PKC di kantor Pengawasan Bea dan Cukai Tipe Madya), *Jurnal Perpajakan*, Vol 11, No. 1
- Ahmad (2011), dalam Rommy, Altje ddk (2016) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil, Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomlut, *Jurnal EMBA*, Vol 4, No. 2.
- Siagian (2002) dalam Putri, Kadarisman dkk (2016) Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai seksi PKC di kantor Pengawasan Bea dan Cukai Tipe Madya), *Jurnal Perpajakan*, Vol 11, No. 1

- Rahmad, I Wayan ddk (2015) Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. COCA-COLA. *e-Jurnal BiskUniversitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 3
- Nandha (2014) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Miftah Thoha. (2003). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Prof. Dr. H. Ismail. (2013) *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Juliandi dkk. (2014). *Metodologi Pernelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan : Umsu Press
- Arfan dkk. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akutansi dan Manajemen*. Bandung: Citapusaka Media.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- V. Wiratna. (2016). *Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan							SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	4	4	4	4	5	5	31
2	4	4	4	5	5	4	4	30
3	5	4	5	4	4	5	4	31
4	4	5	4	4	5	5	5	32
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	5	5	5	4	5	4	5	33
7	4	5	5	5	5	5	5	34
8	5	4	5	5	5	4	5	33
9	5	5	5	5	5	4	5	34
10	4	4	4	4	4	4	5	29
11	4	4	4	4	4	5	4	29
12	5	4	5	4	4	4	4	30
13	4	3	4	4	4	5	4	28
14	4	4	4	4	4	5	4	29
15	5	5	4	5	5	5	5	34
16	4	5	5	5	5	5	5	34
17	4	3	4	5	5	4	4	29
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	5	3	3	5	5	29
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	3	5	4	4	4	5	29
23	5	4	4	4	4	5	4	30
24	4	3	5	5	5	5	5	32
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	5	3	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	5	4	5	4	4	4	4	30
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	5	5	5	5	4	5	33
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	5	5	4	5	5	5	5	34
33	5	4	4	4	4	5	4	30
34	5	5	5	5	5	4	5	34
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	5	5	4	5	5	4	5	33
37	5	5	4	5	5	5	5	34
38	5	4	4	4	4	4	4	29
39	4	4	5	4	4	4	4	29
40	5	5	4	5	5	5	5	34

Correlations

41	4	5	4	5	5	5	5	33
42	5	4	5	4	4	4	4	30
43	5	4	5	4	4	4	4	30
44	5	4	4	4	4	5	4	30
45	4	4	5	4	4	4	4	29
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	5	4	5	5	4	5	32
48	5	5	4	5	5	4	5	33
49	5	5	4	5	5	5	5	34
50	5	5	5	5	5	4	5	34
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	4	5	5	5	5	5	5	34
53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	5	5	5	5	5	5	5	35
55	4	5	4	5	5	5	5	33
56	4	5	5	5	5	5	5	34
57	4	5	5	5	5	4	5	33
58	5	5	5	5	5	5	5	35
59	4	5	5	5	5	5	5	34
60	4	5	5	5	5	4	5	33
61	5	5	4	5	5	4	5	33
62	4	4	5	4	4	4	4	29
63	5	4	4	4	4	4	4	29
64	4	5	5	5	5	4	5	33
65	5	4	4	4	4	4	4	29
66	5	5	5	5	5	5	5	35
67	5	5	5	5	5	5	5	35
68	5	4	5	4	4	5	4	31
69	5	5	5	5	5	5	5	35
70	5	4	5	4	4	5	4	31
71	4	5	5	5	5	5	5	34
72	5	4	4	4	4	4	4	29
73	5	4	4	4	4	5	4	30
74	4	4	5	4	4	4	4	29
75	5	4	4	4	4	4	4	29
76	5	4	5	4	4	4	4	30

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	totalX1
item1	Pearson Correlation	1	.158	.053	.078	.077	.135	.052	.324**
	Sig. (2-tailed)		.172	.647	.502	.511	.244	.656	.004
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
item2	Pearson Correlation	.158	1	.234*	.687**	.737**	.284*	.725**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.172		.042	.000	.000	.013	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
item3	Pearson Correlation	.053	.234*	1	.224	.224	.077	.317**	.448**
	Sig. (2-tailed)	.647	.042		.052	.051	.511	.005	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
item4	Pearson Correlation	.078	.687**	.224	1	.953**	.242*	.732**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.502	.000	.052		.000	.035	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
item5	Pearson Correlation	.077	.737**	.224	.953**	1	.247*	.779**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.511	.000	.051	.000		.032	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
item6	Pearson Correlation	.135	.284*	.077	.242*	.247*	1	.347**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.244	.013	.511	.035	.032		.002	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
item7	Pearson Correlation	.052	.725**	.317**	.732**	.779**	.347**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.656	.000	.005	.000	.000	.002		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
totalX1	Pearson Correlation	.324**	.835**	.448**	.845**	.868**	.490**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	7

Frequencies

Statistics

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	37	48.7	48.7	48.7
	Sangat Setuju	39	51.3	51.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	6.6	6.6	6.6
	Setuju	38	50.0	50.0	56.6
	Sangat Setuju	33	43.4	43.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	51.3	51.3	51.3
	Sangat Setuju	37	48.7	48.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	40	52.6	52.6	53.9
	Sangat Setuju	35	46.1	46.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Kurang Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	38	50.0	50.0	51.3
	Sangat Setuju	37	48.7	48.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	42	55.3	55.3	55.3
	Sangat Setuju	34	44.7	44.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	37	48.7	48.7	48.7
	Sangat Setuju	39	51.3	51.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

NO	pernyataan								SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	

1	5	5	4	3	4	4	4	4	33
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	4	4	5	4	4	5	5	36
4	4	5	5	3	5	4	5	4	35
5	4	4	4	4	3	4	4	4	31
6	4	4	4	5	4	4	4	4	33
7	5	5	4	3	4	4	4	5	34
8	4	4	4	3	5	4	4	4	32
9	4	4	4	3	5	4	5	5	34
10	4	4	4	3	4	4	4	4	31
11	5	5	4	3	5	5	5	4	36
12	3	4	4	4	4	5	4	4	32
13	4	4	4	5	5	4	5	4	35
14	5	5	5	3	5	5	4	4	36
15	4	4	4	3	4	4	5	4	32
16	3	5	5	5	4	5	5	4	36
17	4	4	4	3	5	4	4	5	33
18	4	5	5	3	4	4	4	4	33
19	3	5	4	5	4	4	4	4	33
20	4	4	4	3	4	4	5	4	32
21	4	3	4	3	4	4	4	4	30
22	5	4	4	5	5	5	4	4	36
23	4	4	4	3	5	4	4	4	32
24	5	4	4	3	5	5	4	4	34
25	4	4	4	3	4	4	4	5	32
26	5	5	5	3	4	5	4	4	35
27	4	5	5	5	4	4	5	4	36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	5	4	4	5	34
30	4	4	4	3	5	4	5	5	34
31	4	5	5	3	4	4	4	4	33
32	4	4	4	5	4	4	4	4	33
33	4	4	4	5	4	4	5	4	34
34	5	4	4	3	4	5	4	4	33
35	4	5	5	4	4	4	4	4	34
36	4	4	4	4	5	4	4	4	33
37	5	4	4	3	5	5	5	4	35
38	5	4	4	3	4	5	5	5	35
39	4	5	5	3	4	4	4	5	34
40	4	4	4	5	5	4	5	4	35
41	4	4	4	5	4	4	4	4	33
42	4	5	5	3	4	4	5	4	34
43	4	4	4	3	4	4	4	4	31
44	4	5	5	4	4	4	4	4	34

45	4	5	5	4	4	4	4	4	34
46	5	5	5	4	4	5	5	4	37
47	5	4	4	3	5	5	5	4	35
48	4	4	4	5	4	4	4	4	33
49	5	4	4	3	4	5	4	5	34
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	5	5	5	4	5	5	4	5	38
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	5	5	5	4	5	5	5	5	39
54	5	5	5	4	5	5	5	5	39
55	5	5	5	4	5	5	5	5	39
56	4	4	4	4	5	4	4	5	34
57	4	5	5	4	4	4	4	4	34
58	5	5	5	5	5	5	5	4	39
59	5	5	5	4	5	5	5	5	39
60	5	5	5	4	5	5	5	5	39
61	4	4	4	5	5	4	4	4	34
62	4	4	4	3	5	4	4	4	32
63	5	4	4	4	5	5	4	5	36
64	4	5	5	4	5	4	4	4	35
65	4	5	5	4	5	4	5	4	36
66	5	5	5	4	4	5	5	5	38
67	5	5	5	4	4	5	5	5	38
68	5	5	5	4	4	5	5	5	38
69	5	5	5	4	4	5	5	5	38
70	4	5	5	4	4	4	4	5	35
71	5	5	5	4	4	5	5	5	38
72	4	5	5	4	4	4	4	4	34
73	4	4	4	3	4	4	4	5	32
74	5	4	4	5	4	5	5	5	37
75	4	5	5	3	4	4	5	4	34
76	4	4	4	5	4	4	5	5	35

**Varia
bel
Disip
lin
Kerj
a**

Correlations

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	TotalX2
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	---------

item1	Pearson Correlation	1	.229*	.196	-.110	.237*	.713**	.323**	.417**	.648**
	Sig. (2-tailed)		.047	.090	.342	.040	.000	.004	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
item2	Pearson Correlation	.229*	1	.878**	.032	-.017	.266*	.243*	.110	.602**
	Sig. (2-tailed)	.047		.000	.782	.881	.020	.034	.346	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
item3	Pearson Correlation	.196	.878**	1	.051	-.011	.288*	.274*	.122	.614**
	Sig. (2-tailed)	.090	.000		.661	.925	.012	.016	.293	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
item4	Pearson Correlation	-.110	.032	.051	1	-.035	.028	.161	-.007	.352**
	Sig. (2-tailed)	.342	.782	.661		.765	.810	.166	.949	.002
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
item5	Pearson Correlation	.237*	-.017	-.011	-.035	1	.230*	.177	.123	.369**
	Sig. (2-tailed)	.040	.881	.925	.765		.046	.127	.288	.001
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
item6	Pearson Correlation	.713**	.266*	.288*	.028	.230*	1	.377**	.321**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.012	.810	.046		.001	.005	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
item7	Pearson Correlation	.323**	.243*	.274*	.161	.177	.377**	1	.266*	.627**
	Sig. (2-tailed)	.004	.034	.016	.166	.127	.001		.020	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
item8	Pearson Correlation	.417**	.110	.122	-.007	.123	.321**	.266*	1	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000	.346	.293	.949	.288	.005	.020		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Total	Pearson Correlation	.648**	.602**	.614**	.352**	.369**	.703**	.627**	.504**	1
X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	8

Statistics

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	44	57.9	57.9	61.8
	Sangat Setuju	29	38.2	38.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	39	51.3	51.3	52.6
	Sangat Setuju	36	47.4	47.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	44	57.9	57.9	57.9
	Sangat Setuju	32	42.1	42.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	30	39.5	39.5	39.5
	Setuju	29	38.2	38.2	77.6
	Sangat Setuju	17	22.4	22.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Kurang Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	45	59.2	59.2	60.5
	Sangat Setuju	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	48	63.2	63.2	63.2
	Sangat Setuju	28	36.8	36.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	43	56.6	56.6	56.6
	Sangat Setuju	33	43.4	43.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	48	63.2	63.2	63.2
	Sangat Setuju	28	36.8	36.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SKOR
----	------------	------

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	45
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	43
6	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
7	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
8	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	42
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
11	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
12	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	43
13	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
14	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
16	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
17	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
18	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	43
19	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
20	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
21	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	39
22	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	44
23	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
24	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
25	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
26	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
27	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
31	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
32	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
34	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
37	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
39	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
40	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45
41	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
42	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
43	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42

Correlations

44	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
45	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
46	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
47	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
48	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
49	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
50	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
54	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
55	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
59	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
60	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
61	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
62	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
63	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
64	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
65	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
66	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	44
67	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	44
68	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	45
69	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	45
70	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
71	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	43
72	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
73	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
74	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
75	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
76	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	totalY
item1	Pearson Correlation	1	.041	.017	.248	.265	.013	.759**	.276	-.005	.428**	.620**
	Sig. (2-tailed)		.728	.887	.030	.021	.914	.000	.016	.969	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
item2	Pearson Correlation	.041	1	.237	.012	.104	-.054	.183	.154	-.084	.191	.348**
	Sig. (2-tailed)	.728		.040	.920	.373	.644	.115	.185	.473	.098	.002
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
item3	Pearson Correlation	.017	.237	1	.196	.064	.050	.140	.153	.054	.019	.383**
	Sig. (2-tailed)	.887	.040		.090	.583	.666	.229	.186	.641	.872	.001
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
item4	Pearson Correlation	.248	.012	.196	1	-.014	.245	.096	.829**	.237	.314**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.030	.920	.090		.902	.033	.408	.000	.039	.006	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
item5	Pearson Correlation	.265	.104	.064	-.014	1	.142	.231	.018	.038	.109	.394**
	Sig. (2-tailed)	.021	.373	.583	.902		.222	.045	.876	.744	.350	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
item6	Pearson Correlation	.013	-.054	.050	.245	.142	1	.063	.259	.153	.081	.400**
	Sig. (2-tailed)	.914	.644	.666	.033	.222		.590	.024	.187	.489	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
item7	Pearson Correlation	.759**	.183	.140	.096	.231	.063	1	.201	-.046	.418**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000	.115	.229	.408	.045	.590		.082	.694	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
item8	Pearson Correlation	.276	.154	.153	.829**	.018	.259	.201	1	.226	.239	.678**
	Sig. (2-tailed)	.016	.185	.186	.000	.876	.024	.082		.049	.037	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
item9	Pearson Correlation	-.005	-.084	.054	.237	.038	.153	-.046	.226	1	-.042	.327**
	Sig. (2-tailed)	.969	.473	.641	.039	.744	.187	.694	.049		.719	.004
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
item10	Pearson Correlation	.428**	.191	.019	.314**	.109	.081	.418**	.239	-.042	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.098	.872	.006	.350	.489	.000	.037	.719		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
totalY	Pearson Correlation	.620**	.348**	.383**	.642**	.394**	.400**	.613**	.678**	.327**	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	10

No	Pernyataan	Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)										Jumlah Frekuensi Responden	Jumlah %
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%		
1	X1_1	39	51.3	37	48.7	0	0	0	0	0	0	76	100
2	X1_2	33	43.4	38	50.0	5	6.6	0	0	0	0	76	100
3	X1_3	37	48.7	39	51.3	0	0	0	0	0	0	76	100
4	X1_4	35	31.6	40	52.6	1	1.3	0	0	0	0	76	100
5	X1_5	37	48.7	38	50.0	1	1.3	0	0	0	0	76	100
6	X1_6	34	44.7	42	55.3	0	0	0	0	0	0	76	100
7	X1_7	39	51.3	37	48.7	0	0	0	0	0	0	76	100

No	Pernyataan	Skala Variabel Disiplin Kerja (X2)										Jumlah Frekuensi	Jumlah %
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%		
1	X1_1	29	38.2	44	57.9	3	3.9	0	0	0	0	76	100
2	X1_2	36	47.4	39	51.3	1	1.3	0	0	0	0	76	100
3	X1_3	32	42.1	44	57.9	0	0	0	0	0	0	76	100
4	X1_4	17	22.4	29	38.2	30	39.5	0	0	0	0	76	100
5	X1_5	30	39.5	45	59.2	1	1.3	0	0	0	0	76	100
6	X1_6	28	36.8	48	63.2	0	0	0	0	0	0	76	100
7	X1_7	33	43.4	43	56.6	0	0	0	0	0	0	76	100
8	X1_8	28	36.8	48	63.2	0	0	0	0	0	0	76	100

No	Pernyataan	Skala Variabel Kinerja Pegawai (Y)										Jumlah Frekuensi	Jumlah %
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%		
1	X1_1	30	39.5	43	56.6	3	3.9	0	0	0	0	76	100
2	X1_2	37	48.7	39	51.3	0	0	0	0	0	0	76	100
3	X1_3	30	39.5	46	60.5	0	0	0	0	0	0	76	100
4	X1_4	22	28.9	50	65.8	4	5.3	0	0	0	0	76	100
5	X1_5	35	46.1	41	53.9	0	0	0	0	0	0	76	100
6	X1_6	34	44.7	41	53.9	1	1.3	0	0	0	0	76	100
7	X1_7	34	44.7	42	55.3	0	0	0	0	0	0	76	100
8	X1_8	22	28.9	53	69.7	1	1.3	0	0	0	0	76	100
9	X1_9	24	31.6	48	63.2	4	5.3	0	0	0	0	76	100
10	X1_10	22	28.9	54	71.1	0	0	0	0	0	0	76	100

Frequency Table

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	44	57.9	57.9	57.9
perempuan	32	42.1	42.1	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-29 Tahun	8	10.5	10.5	10.5
30-39 Tahun	64	84.2	84.2	94.7
40-49 Tahun	4	5.3	5.3	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5-10 tahun	51	67.1	67.1	67.1
11-20 Tahun	25	32.9	32.9	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sarjana	76	100.0	100.0	100.0

Penghasilan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.000.000	25	32.9	32.9	32.9
4.000.000	51	67.1	67.1	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Uji R2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.594 ^a	.353	.335	2.05678	1.875

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.591	2	84.296	19.926	.000 ^a
	Residual	308.817	73	4.230		
	Total	477.408	75			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji T atau Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.137	3.909		4.895	.000
	gaya kepemimpinan	.230	.105	.225	2.183	.032
	disiplin kerja	.500	.111	.465	4.504	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

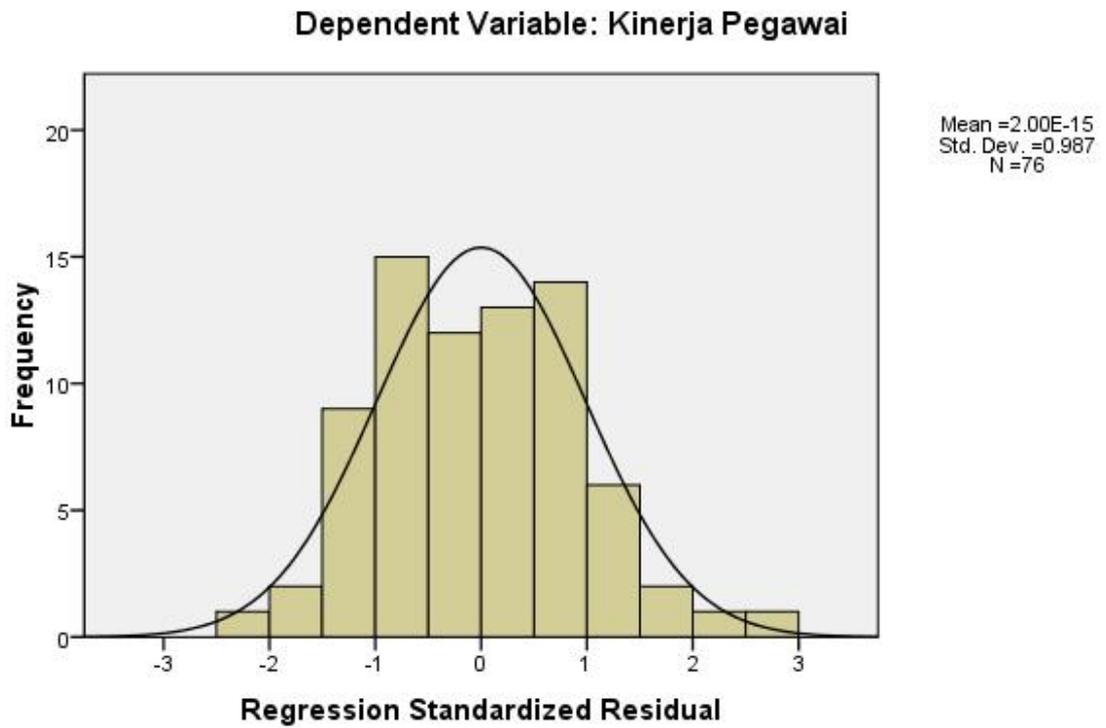
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	19.137	3.909		4.895	.000		
	gaya kepemimpinan	.230	.105	.225	2.183	.032	.831	1.203
	disiplin kerja	.500	.111	.465	4.504	.000	.831	1.203

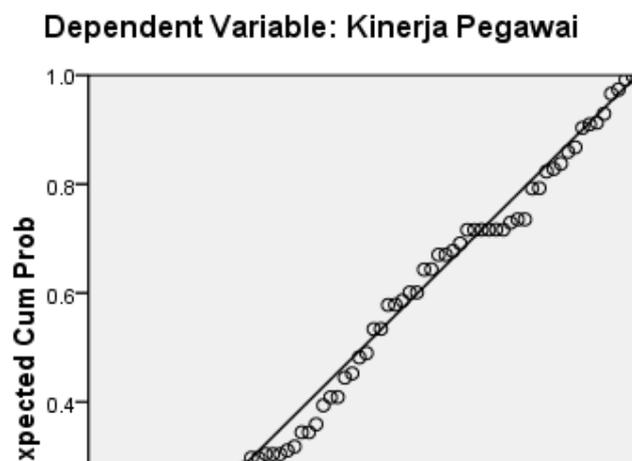
a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji Normalitas

Histogram

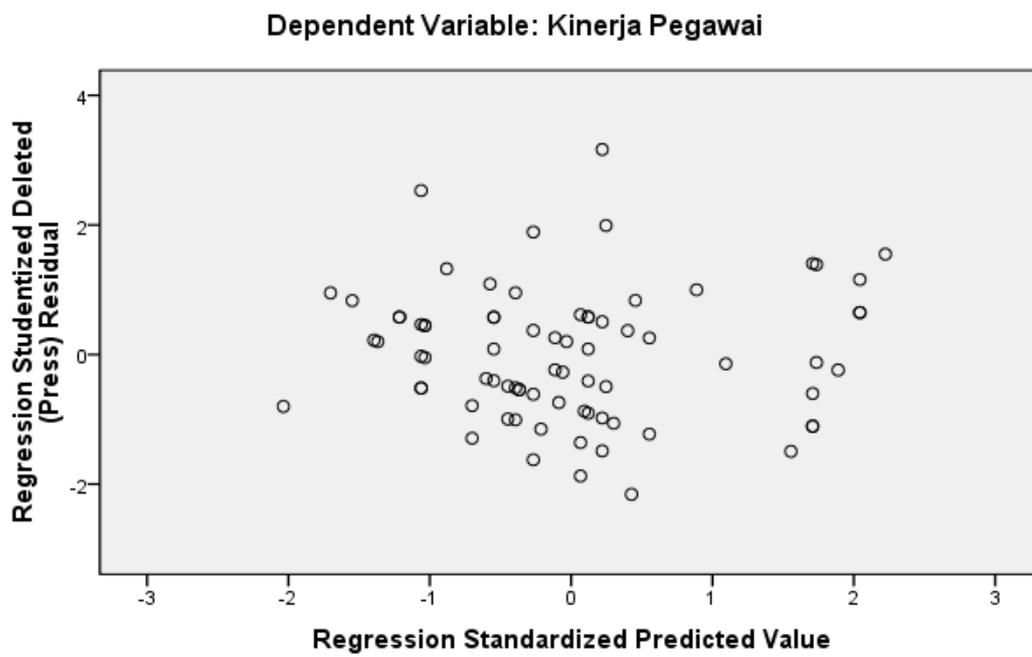


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



<p>Nama : Aprita Nainggolan A.Md NIP : 197504022006042015 Seksi Program dan Evaluasi</p>	<p>Menurut ibu apakah masih ada pegawai yang mengerjakan kepentingan pribadi didalam masa kerja?</p>	<p>Menurut saya pasti ada, mungkin masalah pribadi yang penting seperti masalah ekonomi atau masalah anak atau semacamnya, yang penting masalah pribadi itu tidak menghambat pekerjaan pegawai tersebut.</p>
<p>Nama : Mhd. Ridho Ilahi, S.E. NIP : 196503131987031001 Seksi Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja</p>	<p>Menurut bapak apakah para pegawai sering mengobrol dengan pegawai bagian lainnya dan merasa sudah tidak ada pekerjaan yang harus di selesaikan dengan tidak adanya perintah dari atasan?</p>	<p>Menurut saya pribadi mengobrol dengan para pegawai lainnya itu sudah hal yang biasa kalau masalah tidak ada pekerjaan yang harus diselesaikan itu tidak mungkin. Pasti ada pekerjaan yang diberikan pada atasan atau pekerjaan yang sudah sesuai bidangnya, mungkin pegawai tersebut butuh santai dulu untuk mengerjakannya agar tidak terlalu terburu buru dalam pekerjaannya.</p>
<p>Nama : Betty Sitompul, S.E. NIP : 1960093019911032002 Seksi Lat. Standartrisasi & Kompetensi Kerja</p>	<p>Menurut ibu apakah kedisiplinan para pegawai terhadap peraturan perusahaan masih kurang, seperti telatnya pegawai dalam kehadiran atau telat dalam mengikuti apel pagi yang di adakan.</p>	<p>Menurut saya, untuk tingkat kedisiplinan para pegawai pada peraturan dinas, mungkin masih kurang seperti telat hadir, telat mengikuti upacara, dan juga apel. Saran saya agar dinas kita dapat lebih meningkatkan kedisiplinan para pegawainya agar lebih taat pada peraturan itu.</p>
<p>Nama : Ramli Sitohang, S,Me NIP : 196012511988091004 Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial</p>	<p>Menurut bapak, apakah sering adanya komplain dari masyarakat pada dinas tenaga kerja provinsi sumatera utara atas ketidakpuasan masyarakat atas kinerja pegawai yang terkesan lambat.</p>	<p>Menurut saya kalau soal komplain dari masyarakat itu pasti ada setiap harinya, kalau soal ketidakpuasan masyarakat atas kinerja kita yang terkesan lambat menurut saya tidak mungkin, mungkin pegawai tersebut banyak yang harus ia kerjakan seperti masalah kantor kemudian masalah masyarakat yang sering komplain jadi pegawai tersebut harus pandai dalam mencari jalan keluar dari masalahnya.</p>

DESKRIPSI WAWANCARA

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA PROVINSI
SUMATERA UTARA

Kepada Yth :

Bapak / Ibu Responden

di-

t e m p a t

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas tesis saya pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen, maka dengan kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA”**. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan tesis dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga akan merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kesediaan Bapak/ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Ervin Kastari

KUESIONER PENELITIAN

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon angket ini diisi oleh Bapak / Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada.
2. Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia dan pilihlah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Keterangan dari pernyataan :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - KS : Kurang Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (Boleh Tidak di isi)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur : <20tahun 21-29tahun 30-39tahun 40-49tahun 50-59tahun
4. Masa Kerja : Tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMP MA/SMK
 Sarjana Diploma Lainnya
6. Penghasilan : <2.000.000 2.000.000 - 3.000.000
 3.000.000 - 4.000.000 4.000.000 - 5.000.000 >5.000.000 Lainnya

1) VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Para pemimpin saling mempercayai setiap gagasan yang diberikan oleh para pegawai					
2	Pemimpin selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang selalu bekerja dengan baik					
3	pemimpin selalu menjaga sikap dan tutur kata kepada para pegawai					
4	Walaupun pemimpin sibuk akan tetapi pemimpin selalu memberikan kenyamanan pada para pegawai					
5	Pemimpin selalu memberikan kesejahteraan seperti bonus atau insentif kepada para pegawai					
6	Pegawai bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan					
7	Identitas para pegawai harus lengkap agar pemimpin dapat menyeleksi para pegawai secara profesional					

2) VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₂)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat pada waktunya					
2	Saya selalu mengutamakan tingkat kehadiran					
3	Saya selalu menaati ketentuan jam kerja pada waktunya					
4	Selalu mengutamakan jam kerja dari pada hal yang lain					
5	Melakukan pekerjaan sesuai keterampilan pada bidang pekerjaan					
6	Saya selalu memiliki semangat kerja yang tinggi					
7	Harus mempunyai sikap yang baik dalam bekerja					
8	Memiliki ide-ide kreatif dan inovatif dalam berkerja untuk perusahaan					

3) VARIABEL KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kinerja yang saya berikan kepada perusahaan sudah sesuai dengan jumlah pekerjaan yang telah di tetapkan Perusahaan					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan					
3	Saya selalu memeriksa kualitas pekerjaan dengan teliti					
4	Keterampilan yang saya miliki sangat membantu dalam menentukan kualitas pekerjaan yang diberikan perusahaan					
5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan setiap tugas atau arahan yang diberikan					
6	Selalu mengutamakan waktu dalam bekerja agar dapat mencapai hasil yang lebih baik					
7	Saya selalu memutamakan tingkat kehadiran dalam perusahaan					
8	Saya selalu membagi waktu istirahat dalam bekerja					
9	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim					
10	Loyalitas saya terhadap kerjasama dengan tim sangat tinggi					