

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

RISKA RAMADHANI

1505161184

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

إِنَّمَا ارْتَدَىٰ بِهِنَّ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pada Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 03 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : **RISKA RAMADHANI**
NPM : **1505161484**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL 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

Penguji II


(Dr. HAZMANAN KHAIR PER, SE, MBA, Ph.D)


(ERİYANTI NASUTION, SE, M.Ec)

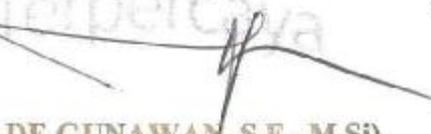
Pembimbing


(Dr. ENAR PASARIBU, SE, M.Si)

Ketua

Sekretaris


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


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



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : RISKA RAMADHANI
NPM : 1505161104
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan 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 penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 2018
Pembuat Pernyataan


.....
Riska Ramadhani

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : RISKA RAMADHANI
N.P.M : 1505161184
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
8/8-19	- Teori yang digunakan harus dari buku-buku terbaru dan up to date		
	- Gunakan jurnal-jurnal yang ada		
	- Simbol variabel $x_1 - x_2 - y$ digunakan dan saat pembahasan		
22/8-19	- Hubungan Antar Variabel di dalam pembahasan harus jelas dan ada keterkaitannya		
	- Teknik pengumpulan data harus jelas		
	- Rumus dari uji F harus jelas kutipan dari mana		
12/9-19	- Pembahasan kasus antar variabel harus di uraikan lebih jelas lagi dan hubungkan dengan teori-teori yg ada		
	- Kesimpulan harus di uraikan inti sari dari kesimpulan jangan sama dengan identifikasi masalah		
23/9-19	- Acc Maju sidang Meja Kerja		

Pembimbing Skripsi

Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

Medan, September 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN IISB, SE, M.Si

ABSTRAK

RISKA RAMADHANI. NPM: 1505161184. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, 2019

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dengan sampel sebanyak 94 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan media angket (kuesioner), dan metode wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,062 > t_{tabel}$ sebesar 1,986. Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,164 < t_{tabel}$ sebesar 1,986. Secara simultan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Nilai *Adjust R* yang diperoleh adalah 0,481 yang berarti bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 48%. sedangkan sisanya yaitu sebesar 52% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

RISKA RAMADHANI. NPM: 1505161184. *The Effect of Leadership and Work Discipline on Employee Performance in the National Narcotics Agency of North Sumatra Province, 2019*

This study aims to determine the Effect of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at the National Narcotics Agency of North Sumatra Province. The population in this study were all employees of the National Narcotics Agency of North Sumatra Province with a sample of 94 respondents. This research uses an associative approach. Data collection techniques used by questionnaire media, and interview methods. Data analysis techniques in this study used multiple linear regression. The results of this study indicate that partially Leadership influences Employee Performance with a t_{count} of $2.062 > t_{table}$ of 1.986 . Work Discipline partially did not affect Employee Performance with a t_{count} of $1.164 < t_{table}$ of 1.986 . Simultaneously Work Leadership and Discipline influence Employee Performance. The adjusted R value obtained is 0.481 which means that the magnitude of the influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance is 48% . while the remaining 52% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini. Penulisan Skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”**.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis banyak mengalami hambatan, namun dengan dukungan dari Kedua orang tua, **Ayahanda tercinta Basyaruddin dan Ibunda tercinta Nur Lela Br Nasution** hambatan-hambatan tersebut dapat teratasi dan Skripsi ini dapat selesai. Penulis menyadari bahwa hasil Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna mengingat pengetahuan, waktu, dan kemampuan yang penulis miliki.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan materi maupun non-material, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak H. Januri, S.E, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III dan ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, S.E, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si, selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Fajar Pasaribu S.E, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
9. Bapak/Ibu serta seluruh staff pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang telah bersedia membantu dan menerima penulis untuk melakukan penelitian sehingga terselesaikan skripsi ini.
10. Kepada Adik saya Anggi, Ridho dan Zahira yang selalu mensupport saya.
11. Terima kasih kepada sahabat-sahabat yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun Skripsi ini terkhususnya Sri Waahyuni Anggraini S.M, Kak Ira, Mella, Anggi, Liza, Ratna, Ria, Nuri, Nurmi, Putri, Rahma,

Ihsan, Datin, Devy, Lisa dan seluruh teman teman Stambuk 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian Skripsi ini, semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca. *Amin Ya Rabbal'alamin.*

Medan, September 2019
Penulis

RISKA RAMADHANI
1505161184

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Tujuan Penilaian Kinerja.....	9
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
d. Indikator Kinerja.....	11
2. Kepemimpinan	14
a. Pengertian Kepemimpinan.....	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	15
c. Manfaat Kepemimpinan.....	17
d. Indikator Kepemimpinan.....	17
3. Disiplin Kerja	20
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	20
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
c. Indikator-Indikator Disiplin Kerja	22
C. Kerangka Konseptual.	24
D. Hipotesis.....	27

BAB III METODELOGI PENELITIAN	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Defenisi Operasioanal	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisa Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian	44
B. Analisis Data	48
C. Pembahasan.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	44
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1.	Defenisi Operasional.....	29
Tabel III.2.	Waktu Penelitian.....	32
Tabel III.3	Skala Pengukuran Likert.....	34
Tabel III.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	35
Tabel III.5	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	36
Tabel III.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	37
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	47
Tabel IV.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel IV.6	Output SPSS Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel IV.7	Output SPSS Uji Heterokedastisitas Metode Glejser	53
Tabel IV.8	Output SPSS Regresi Linier Berganda	54
Tabel IV.9	Output SPSS Uji-t.....	55
Tabel IV.10	Output SPSS Uji-f	56
Tabel IV.11	Output SPSS Uji Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pikir	25
Gambar II.2	Kerangka Pikir	25
Gambar II.3	Kerangka Konseptual	26
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Uji-t.....	41
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Uji-f.....	43
Gambar IV.1	Uji Normalitas P-Plot.....	49
Gambar IV.2	Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot.....	52

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Berdasarkan undang-undang tersebut, status kelembagaan BNN menjadi Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK) dengan struktur vertikal ke Provinsi dan kabupaten/kota. Di Provinsi dibentuk BNN Provinsi, dan di Kabupaten/Kota dibentuk BNN Kabupaten/Kota. BNN dipimpin oleh seorang Kepala BNN yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. BNN berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden. Kepala BNN dibantu oleh seorang Sekretaris Utama, Inspektur Utama, dan 5 (lima) Deputi yaitu Deputi Pencegahan, Deputi Pemberdayaan Masyarakat, Deputi Rehabilitasi, Deputi Pemberantasan, dan Deputi Hukum dan Kerja Sama.

Saat ini, BNN telah memiliki perwakilan daerah di 33 Provinsi. Sedangkan di tingkat kabupaten dan kota, BNN telah memiliki 100 BNNK/Kota. Secara bertahap, perwakilan ini akan terus bertambah seiring dengan perkembangan tingkat kerawanan penyalahgunaan Narkoba di daerah. Dengan adanya perwakilan BNN di setiap daerah, memberi ruang gerak yang lebih luas dan strategis bagi BNN dalam upaya P4GN. Dalam upaya peningkatan performa pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan serta peredaran gelap Narkoba, dan demi tercapainya visi **“Indonesia Bebas Narkoba Tahun 2015”**.

Visi dan Misi Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Visi

Menjadi Lembaga Non Kementerian yang profesional dan mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia dalam melaksanakan Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Adiktif Lainnya di Indonesia.

2. Misi

- a. Menyusun kebijakan nasional P4GN
- b. Melaksanakan operasional P4GN sesuai bidang tugas dan kewenangannya.
- c. Mengkoordinasikan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya (narkoba)
- d. Memonitor dan mengendalikan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN.
- e. Menyusun laporan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN dan diserahkan kepada Presiden.

2. Deskripsi data responden

Pada penelitian ini penulis menyebar kuesioner kepada wajib pajak yaitu sebanyak 94 wajib pajak. Deskripsi data responden digunakan untuk mengetahui data pribadi atau karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin, Usia, Pendidikan, dan Jenis Pekerjaan. Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan :

a) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	59	63%
Perempuan	35	37%
Total	94	100%

Berdasarkan Tabel IV.1 diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 59 orang (63%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang (37%).

b) Berdasarkan Usia

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
22-31	31	33%
32-41	43	46%
42-51	15	16%
>52	5	5%
Total	94	100%

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar usia antara 22-31 tahun sebanyak 31 orang (33%), dilanjutkan dengan usia 32-41 tahun sebanyak 46 orang (46%), dilanjutkan dengan usia 42-51 tahun sebanyak 15 orang (16%), dan yang berusia >52 sebanyak 5 orang (5%).

c) Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	31	33%
Diploma (D3)	26	28%
Sarjana (S1)	33	35%
Magister (S2)	4	4%
Total	94	100%

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar di tingkat pendidikan pendidikan Magister yaitu sebanyak 4 orang (4%), Sarjana yaitu sebanyak 33 orang (35%), jenjang pendidikan Diploma sebanyak 26 orang (28%), dan jenjang pendidikan SMA sebanyak 31 orang (33%).

d) Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	51	54%
5-10 tahun	31	33%
> 10 tahun	12	13%
Total	94	100%

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa lama bekerja responden dalam penelitian ini paling banyak adalah 1-5 tahun yaitu sebanyak

51 orang (54%), 5-10 tahun yaitu sebanyak 31 orang (33%), dan yang lama bekerja > 10 tahun hanya 12 orang (13%).

B. Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* Reliabilitas merupakan tingkat keandalan alat ukur (kuesioner). pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan komputer program SPSS. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 24 :

Tabel IV. 5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	r_{tabel}	Kriteria
1	Kepemimpinan	0,815	0,203	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,825	0,203	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,424	0,203	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

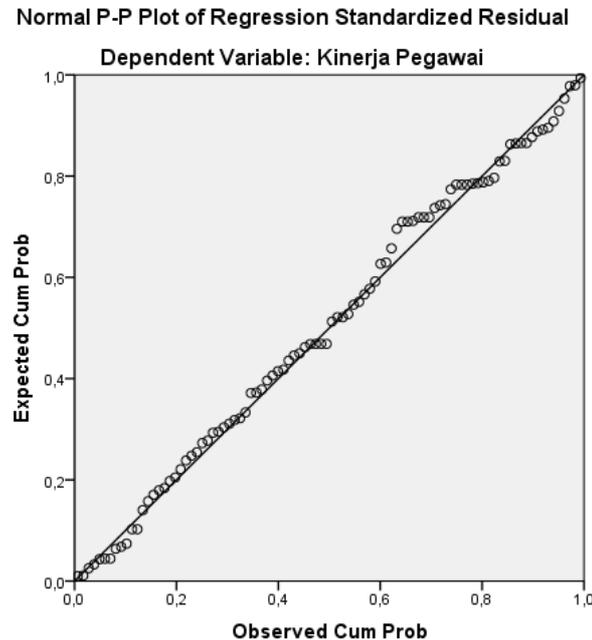
Berdasarkan tabel IV.5 uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument kepemimpinan adalah sebesar $r_{11} = 0,815$ ternyata memiliki nilai "*Alpha Cronbach*" $0,815 > r_{\text{tabel}} / r_{\text{kritis}}$ yang berarti instrument kepemimpinan dinyatakan reliable/konsisten. Hasil koefisien reliabilitas instrument disiplin

kerja adalah sebesar $r_{ll} = 0,825$ ternyata memiliki nilai “*Alpha Cronbach*” $0,825 > r_{tabel} / r_{kritis}$ yang berarti instrument disiplin kerja dinyatakan reliable/konsisten. Sedangkan hasil koefisien reliabilitas instrument kinerja pegawai adalah sebesar $r_{ll} = 0,424$ ternyata memiliki nilai “*Alpha Cronbach*” $0,424 > r_{tabel} / r_{kritis}$ yang berarti instrument kinerja pegawai dinyatakan reliable/konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas dilakukan dengan P-Plot, hasil uji normalitas pada tabel dibawah menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal. Karena nilai signifikan pada variabel perilaku kerja kontraproduktif, $Sig = 0,05$ sedangkan nilai p harus $> 0,05$.



Gambar IV.1
Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan Hasil Uji Normal P-Plot diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2016). Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS versi 24 :

Tabel IV. 6
Output SPSS Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	16,740	1,605		10,430	,000		
	Kepemimpinan	,126	,061	,322	2,062	,042	,347	2,882
	Disiplin Kerja	,078	,067	,182	1,164	,247	,347	2,882

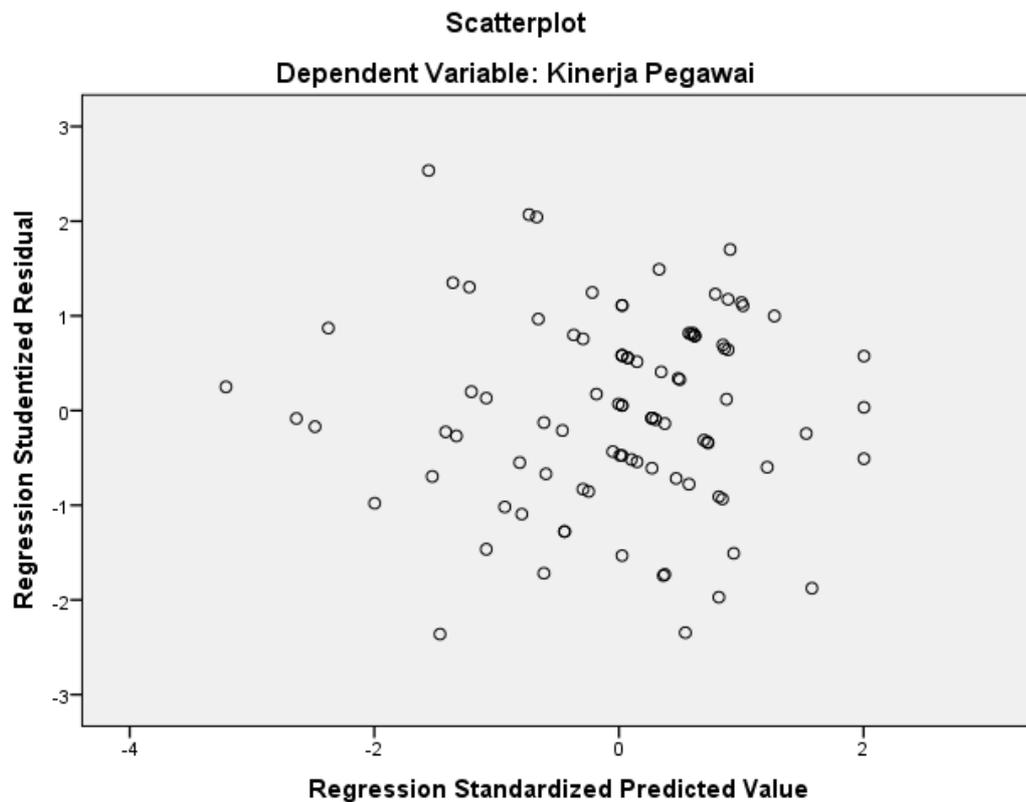
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Output SPSS,2019

Berdasarkan Tabel IV.6 diatas, menunjukkan bahwa nilai Tolerance $>$ dari 0,10 yaitu $0,347 > 0,10$ yang artinya tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai VIF $<$ dari 10,00 yaitu $2,882 < 10,00$ yang artinya tidak terjadi

multikolinearitas (Ghozali, 2016). Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Salah satu persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Sementara itu, terjadinya gejala atau masalah heterokedastisitas akan berakibat pada sebuah keraguan (ketidakakuratan) pada sebuah hasil analisis regresi yang dilakukan. Berikut merupakan hasil uji Heterokedastisitas Scatterplot dengan menggunakan program SPSS versi 24 :



Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Dari gambar IV.2 diperoleh hasil output SPSS bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas karena :

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Namun, scatterplots memiliki kelemahan juga sehingga untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen (bebas) dengan nilai absolut

residualnya. Jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji Heterokedastisitas dengan metode glejser menggunakan program SPSS versi 24 :

Tabel IV. 7
Output SPSS Uji Heterokedastisitas Metode Glejser

Model		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,734	,950		1,825	,071
	Kepemimpinan	,001	,036	,005	,027	,979
	Disiplin Kerja	-,007	,040	-,030	-,168	,867

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Output SPSS,2019

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel IV.7 diperoleh bahwa nilai Sig. > dari 0,05. Kepemimpinan memiliki nilai sig. 0,979 > 0,05, dan disiplin kerja memiliki nilai sig. 0,867 > 0,05, sehingga tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Dengan tidak terjadinya gejala heterokedastisitas maka sangat baik untuk model regresi ini, karena model regresinya baik dan akurat.

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (keterlibatan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja pegawai). Pengujian ini

menggunakan alat bantu program SPSS versi 24. Berikut adalah tabel hasil uji regresi linier berganda :

Tabel IV.8
Output SPSS Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,740	1,605		10,430	,000
	Kepemimpinan	,126	,061	,322	2,062	,042
	Disiplin Kerja	,078	,067	,182	1,164	,247

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Output SPSS,2019.

Berdasarkan Tabel IV.8 diatas, menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 16,740. Dari hasil analisis regresi tersebut dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 16,740 + 0,126X + 0,078X$$

Persamaan regresi linier sederhana tersebut menunjukkan nilai α adalah 16,740 dan nilai β adalah 0,126X dan 0,078X. Berdasarkan dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,126 dan 0,078.

b. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji t_{hitung} ini ada pada output perangkat lunak, dapat dilihat pada tabel *coefficient level of significance* yang digunakan sebesar 5% atau $(\alpha) = 0,05$. Apabila $t_{hitung} >$

t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dapat diperoleh bahwa t_{tabel} ialah 2,032. Berikut adalah hasil output uji t dengan menggunakan program SPSS versi 24 sebagai berikut :

Tabel IV.9
Output SPSS Uji- t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,740	1,605		10,430	,000
	Kepemimpinan	,126	,061	,322	2,062	,042
	Disiplin Kerja	,078	,067	,182	1,164	,247

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Output SPSS,2019.

Adapun kriteria penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
3. Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen
4. Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

Berdasarkan hasil output uji-t, menunjukkan bahwa nilai sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,042 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,062 > t_{tabel} 1,986$,

maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil output uji-t, menunjukkan bahwa nilai sig. Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,247 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,164 < t_{tabel} 1,986$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian secara keseluruhan dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pengujian ini menggunakan uji statistik-F. Jika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ($Sig. \leq 5\%$), maka model penelitian dapat digunakan atau model tersebut sudah layak. Jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ($Sig. > 5\%$), maka model penelitian tidak dapat digunakan atau model tersebut tidak layak. Berikut adalah hasil output uji f dengan menggunakan program SPSS versi 24 sebagai berikut :

Tabel IV.10
Output SPSS Uji- f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,008	2	49,504	13,673	,000 ^b
	Residual	329,460	91	3,620		
	Total	428,468	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Output SPSS,2019.

Berdasarkan hasil Tabel IV.10 hasil output uji-f diketahui nilai sig. Untuk

pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 13,673 > F_{tabel} 3,10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian secara simultan diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

d. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berikut adalah hasil output pengujian dengan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 24 :

Tabel IV.11
Output SPSS Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,481 ^a	,231	,214	1,90275

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS,2019.

Berdasarkan Tabel IV.11 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau R adalah sebesar 0,481 atau 48%, yang berarti bahwa variabel independen (kepemimpinan dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 48%.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa H_1 diterima dengan kata lain kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Seperti pada output SPSS diketahui bahwa nilai $\text{sig } 0,042 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} 2,062 > t_{\text{tabel}} 1,986$.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sabdo Teguh Prakoso (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fenny Dwi Oktavia (2014) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.

Hal itu menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kinerja pegawai sangat berkaitan satu sama lain. Bila kepemimpinan itu baik di dalam sebuah perusahaan, maka kinerja pegawai juga baik di dalam perusahaan. Hal tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik dalam perusahaan terutama pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa H_1 ditolak dengan kata lain disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Seperti pada output SPSS diketahui bahwa nilai $0,247 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,164 < t_{tabel} 1,986$.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sabdo Teguh Prakoso (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fenny Dwi Oktavia (2014) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.

Namun dalam penelitian ini disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal itu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai tidak berkaitan satu sama lain. Bila disiplin kerja itu baik di dalam sebuah perusahaan, belum tentu kinerja pegawai juga baik di dalam perusahaan. Tapi tidak dipungkiri bahwa disiplin kerja tetap perlu diterapkan di dalam perusahaan terutama pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian kepemimpinan dan disiplin kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja pegawai semakin baik pula.

Kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai sangatlah berkaitan antara satu dengan lainnya. Bila kepemimpinan dan disiplin kerja tidak baik dan sebagaimana seharusnya, maka kinerja pegawai juga tidak baik dan sebagaimana seharusnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sabdo Teguh Prakoso (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara menyatakan bahwa gaya kepemimpinan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fenny Dwi Oktavia (2014) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu menyatakan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena variabel independen dalam penelitian ini

mempengaruhi variabel dependen hanya sebesar 48% saja. Jadi, 52% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemampuan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Pada hakekatnya hidup manusia diperuntukkan untuk bekerja, maka kerja harus mempunyai arti manusia. Kerja bukan tanda kerendahan manusia, atau alat sarana mengisi waktu, tetapi kerja adalah proses penyempurnaan manusia itu sendiri. Karena dalam pekerjaan tercermin kualitas dan martabat manusia.

Ketatnya persaingan kerja mengharuskan setiap perusahaan dan pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan perusahaan. Namun demikian, salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan cara memberikan motivasi yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maupun memberikan kompensasi yang layak.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk

mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Wibisono (2011,hal.6) kinerja adalah hasil dari prestasi pegawai yang telah dicapai seorang pegawai sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu. Keberhasilan kerja seorang pegawai akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan suatu sistem penilaian kinerja. Tetapi perusahaan juga harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kesuksesan seorang (pegawai) didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban, atau tugas (Nasrudin,2010:238).Faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan dan disiplin kerja.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2010, hal. 49). Seorang menejer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan

meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Suranta (2007) dalam Arifuddin (2017, hal. 5) kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinannya untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memang memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal.

Selain kepemimpinan, diperlukan adanya disiplin kerja dari pegawai. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang ada dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 194) disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai oleh karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan

organisasi, dilihat dari beberapa pegawai yang telah hadir dan menunda pekerjaannya. Sehingga disiplin kerja menurun.

Peneliti melakukan riset awal pada instansi Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil riset ditemukan fenomena yaitu kurangnya pengawasan kepemimpinan, kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja yang diperlihatkan dengan aktivitas kerja pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaannya. Tingkat disiplin pegawai yang masih rendah, masih ada pegawai yang melanggar peraturan, masih banyak pegawai yang di kantin pada saat jam kerja, masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi, masih banyak pegawai yang di kantin pada saat jam kerja.

Dengan melihat pentingnya pengaruh kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai oleh karena itu penulis memilih judul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut :

1. Kurangnya pengawasan kepemimpinan.
2. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja yang diperlihatkan dengan aktivitas kerja pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaannya.
3. Tingkat disiplin pegawai yang masih rendah, masih ada pegawai yang melanggar peraturan, masih banyak pegawai yang di kantin pada saat jam

kerja, masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi, masih banyak pegawai yang di kantin pada saat jam kerja.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan yang diangkat perlu dibatasi. Oleh sebab itu penulisan lebih berfokus kepada kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dan di identifikasi masalah yang diuraikan secara rinci, maka penulis merumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberikan manfaat pada pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja mencakup kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian itu.

a. Bagi peneliti lanjutan

Hasil penelitian ini digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan yang dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmiah mengenai pengaruhkepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja mencerminkan keberhasilan organisasi, hal ini dikarenakan kinerja merupakan hasil yang diinginkan dan perilaku individu/pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memperjelas pengertian kinerja penulis mengutip pendapat para ahli, yaitu:

Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wibisono (2011, hal. 6) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari prestasi pegawai yang telah dicapai seorang pegawai sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu.

Viethzal rivai dan Sagala (2009, hal. 584) mengemukakan kinerja adalah perilaku nyata dan ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran perusahaan.

Menurut Sedermayanti (2011, hal. 260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai atau tugas yang dibebankan kepadanya dengan rasa tanggung jawab dan dalam periode tertentu. Kinerja sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil kerja yang dimaksud adalah barang atau jasa yang diberikan pegawai pada suatu perusahaan, untuk itu diperlukan penilaian kinerja.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2017, hal. 196) tujuan penilaian kerja adalah untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, kebutuhan latihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, budaya kerja menerapkan sanksi. Sedangkan Menurut Sedermayanti (2011, hal. 262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi, memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudah pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson dalam Notoadmjo (2009, hal. 124) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

1. variabel individu

variabel individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya pengalamannya kerja latar belakang kerja tingkat sosial, ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya)

2. variabel organisasi

variabel organisasi, antara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.

3. Variabel psikologi

Variabel psikologi yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

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

Sutrisno (2009, hal. 77-78) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor individu

Meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.

2. Faktor sosial

Meliputi pengaruh kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan pengaruh kemasyarakatan.

3. Faktor utama dalam pekerjaan

Meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan faktor di atas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, psikologi, sosial, organisasi serta kemampuan dan motivasi. Beberapa faktor tersebut adalah pendukung tercapainya kinerja.

d. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006, hal. 260):

1. Kualitas

Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. misalnya ialah hasil kerja yang maksimal dari karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan. Misalnya ialah memenuhi standart kerja.

3. Ketetapan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Misalnya ialah memaksimalkan waktu.

4. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Misalnya ialah berkomitmen dalam bekerja serta tanggung jawab.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indikator kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat

menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kualitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja sarana dan prasana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Menurut Mc Kenna dan Beech (2004) ada beberapa indikator-indikator dari kinerja yang sering dipergunakan untuk menilai kinerja individu yaitu :

1. Pengetahuan

Pengetahuan dari setiap pegawai serta kemampuan yang ia miliki memberikan kontribusi dan hasil kinerja serta dapat menilai bagaimana kinerja dari setiap pegawai.

2. Sikap kerja

Sikap kerja setiap pegawai serta komitmen yang dimiliki mampu memberikan suatu hasil yang baik serta memberikan motivasi juga dapat memberikan kontribusi dalam menilai kinerja pegawai.

3. Interaksi

Interaksi atau sering disebut sebagai cara bersosialisasi kepada setiap orang juga mampu memberikan kontribusi dalam menilai kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan dari berbagai indikator indikator kinerja karyawan yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan ialah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, efektifitas, kemandirian kerja sama, inisiatif, pengetahuan, sikap kerja serta interaksi.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif.

Menurut Robbins (2010, hal. 34) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Dengan

demikian dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

Menurut Handoko (2008, hal. 294) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan menurut Hasibuan (2005, hal. 187) kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Aden R (2010) dalam Noor dan Ridwan (2015, hal. 7) kepemimpinan adalah masalah yang berhubungan dengan intelegensi, kepercayaan, kebaikan, keberanian dan kedisiplinan. Menurut Masaong (2011, hal. 2) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Beberapa pengertian/definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok atau mempengaruhi perilaku bawahan agar bekerja dan memotivasi agar tercapainya suatu tujuan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Suwanto (2011, hal. 161) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Faktor genetis

Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

2. Faktor sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungan.

3. Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati (2011, hal. 106)

faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah :

1. Karakteristik pribadi pemimpin, umumnya pemimpin akan mempunyai taraf intelegensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin.
2. Kelompok yang dipimpin, kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin.
3. Situasi, seorang pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik dan waktu.

Dapat disimpulkan maka, faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah beberapa faktor yang melekat pada kepribadian pemimpin itu sendiri seperti faktor bakat, sosial maupun genetis seras karakter yang dimiliki pemimpin itu sendiri.

c. Manfaat Kepemimpinan

Sondang P. Siagian yang dikutip oleh Sihotang (2007, hal. 258), menyebutkan manfaat kepemimpinan sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan yang luas baik yang didapat secara formal maupun informal
2. Pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan
3. Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada para pegawai
4. Pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendaknya bersifat objektif.
5. Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan haruslah terprogram, tersusun dan terkonsep
6. Dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil keputusan
7. Seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para pegawai bawahannya.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Sihotang (2007, hal. 258), indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Jujur, Perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan dan pekerjaan.
2. Disiplin, Tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dari perilaku

3. Kerjasama, Perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar, tugas dan menyelesaikan tugas sebaik-baiknya
4. Kreatif , Berpikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil baru dari sesuatu yang telah dimilikinya.
5. Mandiri, Sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya
6. Rasa ingin tahu, Sikap dan tindakan selalu berupaya untuk mengetahui lebih mendalam dan meluas dari sesuatu yang dipelajari, dilihat dan didengar
7. Komunikatif, Tindakan memperlihatkan rasa senang, berbicara, bergaul dan bekerja sama dengan orang lain.
8. Rasa peduli, Sikap dan tindakan yang selalu ingin memberi bantuan pada orang lain dan masyarakat yang membutuhkan
9. Tanggung jawab, Sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, social dan budaya)
10. Sopan santun, Sikap baik dalam pergaulan dari segi bahasa maupun tingkah laku. Norma kesatuan bersifat relative, artinya norma kesatuan yang diterima bisa berbeda-beda di berbagai tempat, lingkungan dan waktu
11. Percaya diri, Kondisi mental atau psikologis diri seseorang yang memberi keyakinan kuat pada dirinya untuk berbuat dan melakukan sesuatu tindakan.

Menurut Kartono (2008, hal 34) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Sifat, seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang terhadap berbagai sifat, percaya atau ciri-ciri didalamnya,
2. Kebiasaan, memegang peranan utama dalam kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seseorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan pemimpin yang baik.
3. Tempramen, adalah gaya perilaku seseorang pemimpin dengan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
4. Watak, seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), kebenaran (*courage*).
5. Kepribadian, seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya,

Sedangkan Menurut Keith Davis dalam Miftah Thoha (2013, hal. 33) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan, seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggotanya.

2. Kedewasaan, pemimpin cenderung matang dan mempunyai emosi yang stabil dan mempunyai perhatian yang luasa terhadap aktivitas-aktivitas sosial.
3. Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi, para pemimpin secara efektif mempunyai dorongan motivasi yang mendorong untuk berprestasi.

Dapat disimpulkan dari definisi/pendapat diatas bahwa indikator kepemimpinan adalah jujur, disiplin kerja sama, kreatif, komunikatif, rasa ingin tahu, sifat, tempramen, watak, kepribadian, kecerdasan, kedewasaan, motivsai diri dan dorongan berprestasi.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena semakin tinggi disiplin pegawai semakin Tinggi prestasi diraihnya. Disiplin Merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. karena dengan disiplin pegawai lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sutrisno (2009, hal. 87) menyatakan bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku.

Hasibuan (2012, hal. 193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap

seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Sedarmayanti (2007, hal. 10) kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tugas. Tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67) dalam Saripuddin, disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dengan demikian pendapat para ahli di atas ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Sutrisno (2009, hal. 89) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan
2. Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
3. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan
4. Besar kecilnya pemberian kompensasi
5. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

6. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
7. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2018, hal. 20) adalah sebagai berikut :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman

Menurut Salim (2016) faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah :

1. Kepemimpinan
2. Motivasi

Dari pendapat para ahli di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa organisasi yang baik harus dapat menciptakan peraturan dan tata tertib yang menjadi aturan-aturan yang wajib untuk dipatuhi oleh pegawai dalam perusahaan. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepemimpinan, sifat individu masing-masing dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

c. Indikator-indikator Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Hasibuan (2017, hal. 194) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai
2. Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan yang lainnya.
5. Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan.
6. Sanksi hukum, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, dengan sanksi hukum semakin berat pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan,
7. Ketegasan, pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan.
8. Hubungan kemanusiaan, yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Afandi (2018, hal. 21) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan Waktu
 - a) Masuk kerja tepat waktu

- b) Penggunaan waktu secara efektif
 - c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja
- a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b) Target pekerjaan
 - c) Membuat laporan kerja harian

Menurut Agustin (Jufrizen, 2018) mengemukakan disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yang tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab.

Dapat disimpulkan dari berbagai macam indikator indikator disiplin kerja, maka apabila dalam diri pegawai telah tertanam beberapa indikator di atas, seorang pegawai telah mencerinkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

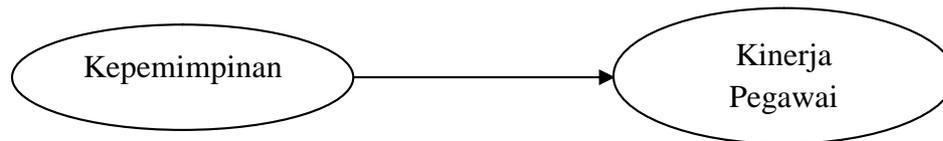
B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam rangka konseptual ini dimana peneliti membuat sketsa mengenai gambaran

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai

Menurut Yulk (2005), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian Zainal Arifudin (2017) dengan judul penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BRP Bank Daerah Kabupaten Kediri” membuktikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai.



Gambar II.1

Kerangka pikir

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Sutrisno (2009, hal 96) mengemukakan bahwa disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri pegawai sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus didasarkan atas kesadaran dari dalam pegawai.

Hasil penelitian Nanda Meta K.D.(2010) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang” menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



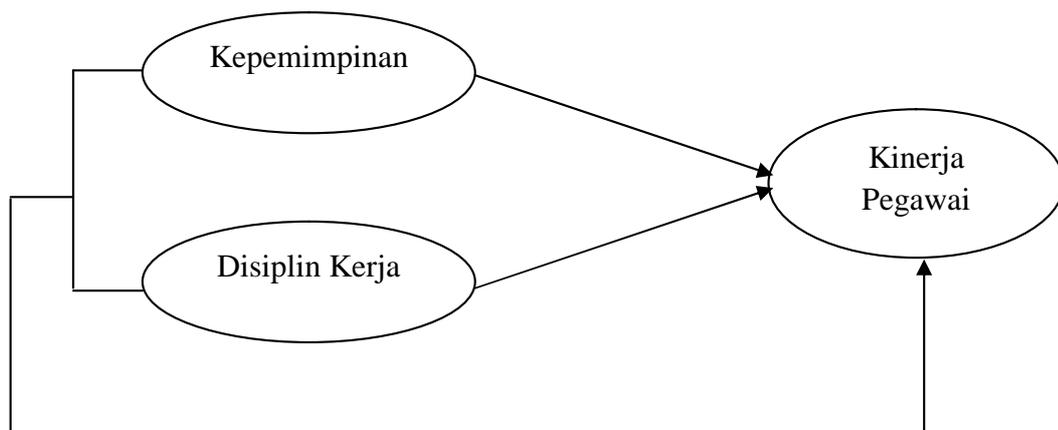
Gambar II.2

Kerangka pikir

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penulis melihat penelitian terlebih dahulu dari penelitian yang dilakukan oleh Juliansyah Noor (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang” menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, memiliki pengaruh bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya ada pengaruh disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kinerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini.



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepemimpinan dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap data atau rumus yang diperoleh.

B. Definisi Operasional

Definisi adalah suatu usaha yang dilakukan untuk melihat variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dan penelitian ini. Dalam penelitian ininyang menjadi definisi operasional adalah sebagai berikut:

Tabel III- 1
Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Konseptual	Defenisi Operasional	Indikator	Skala	Butir Pernyataan
1	Kinerja Pegawai	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja adalah hasil dari prestasi pegawai yang telah dicapai seorang pegawai sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu. Kinerja adalah perilaku nyata dan ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran perusahaannya. Mangkunegara 2013:67, Wibisono 2011:6, Viethzal Rivai dan Sagala 2009:584	Kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketetapan waktu efektifitas kemandirian, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, memiliki pengetahuan, sikap kerja dan interaksi. Robbins 2006:260, Mangkunegara 2013:75, Mc Kenna dan Beech 2004	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektifitas 4. Kemandirian 5. Tanggung jawab 6. Kerja sama 7. Inisiatif 8. pengetahuan 	1-5	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 4 5 6 7 8

2	Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins 2010:34, Handok 2018:294, Hasibuan 2005:187	Kepemimpinan adalah perilaku kejujuran, kedisiplinan, kerjasama, berpikir kreatif dalam melakukan sesuatu, kemandirian, rasa ingin tahu, untuk mengetahui sesuatu yang dipelajari lebih dalam, komunikatif. Kepemimpinan merupakan sikap menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, memiliki kecerdasan yang lebih tinggi. Sihotang 2007:258, Kartono 2008:34, Miftah Thoha 2013:33	<ol style="list-style-type: none"> 1. jujur 2. disiplin 3. kerja sama 4. kreatif 5. komunikatif 6. tanggung jawab 7. sifat 8. kecerdasan 	1-5	<p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>21</p>

3	Disiplin	<p>Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Hasibuan 2012:193, Sutrisno 2009:87</p>	<p>Disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan dalam menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Disiplin kerja adalah ketaatan waktu seperti masuk kerja tepat waktu. Tanggung jawab kerja, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran kerja dan tanggung jawab. Hasibuan 2017:194, Afandi 2018:21, Jufrizen 2018.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Balas jasa 3. Keadilan 4. Sanksi hukum 5. Ketegasan 6. Ketaatan waktu 7. Tanggung jawab kerja 8. Tingkat kehadiran 9. Ketaatan pada atasan 	1-5	<p>22</p> <p>23</p> <p>24</p> <p>25</p>

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara jalan William Iskandar pasar V Medan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian akan dilakukan pada bulan Juni 2019 sampai dengan Oktober 2019 perincian dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III. 1
Pelaksanaan Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Jun'18				Jul'18				Agust'19				Sept'19				Okt'19	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Pengajuan judul			■	■														
2	Penyusunan proposal					■	■	■	■										
3	Bimbingan proposal									■	■	■	■						
4	Seminar proposal											■	■						
5	Pengumpulan data													■	■	■	■		
6	Penyusunan dan Bimbingan skripsi															■	■	■	■
8	Sidang skripsi																		■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal.80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada bagian SDM

Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 94orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2012, hal.81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, ini termasuk dalam Non probability Sampling. Menurut Sugiyono (2012, hal.85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 94 orang untuk dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara (interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dengan cara bertanya langsung kepada pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

2. Angket (kuesioner)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada para pegawai atau responden di objek penelitian yaitu Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara Medan, yang hasilnya merupakan data tertulis yang dapat dari pegawai tanpa tekanan dari pihak lain dengan menggunakan skala likert

dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini:

Tabel III.3
Skala Pengukuran Likert

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

F. Teknik Analisa Data

Pengelolaan data penelitian ini menggunakan *software SPSS for windows 24.0*. pengelolaan data dilakukan dalam beberapa tahap pengujian. Pengujian yang pertama adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian dengan demografi responden. Statistik deskriptif menjelaskan skala jawaban responden pada setiap variabel yang diukur dari minimum, maksimum rata-rata dan standar deviasi, juga untuk mengetahui demografi responden yang terdiri dari kategori, jenis kelamin, pendidikan, umur, posisi dan lama bekerja (Ghozali, 2009: 19)

Pengujian yang kedua adalah pengujian instrumen penelitian. Pengujian tersebut adalah :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas adalah dengan mengkorelasi item-item total, yakni dengan mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan (dk)= n-2, dk= 94-2 = 92. Maka r_{tabel} adalah 0,2028

Adapun kriteria pengujian menurut Azuar Juliandi, dkk (2015) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *pearson correlation* (R_{hitung}) > R_{tabel} maka butir pertanyaan dikatakan valid.
2. Jika nilai *pearson correlation* (R_{hitung}) < R_{tabel} maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

Berikut merupakan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 24 :

Tabel III.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,706	0,203	Valid
2	0,731	0,203	Valid
3	0,748	0,203	Valid
4	0,650	0,203	Valid
5	0,628	0,203	Valid
6	0,624	0,203	Valid
7	0,721	0,203	Valid
8	0,526	0,203	Valid
9	0,485	0,203	Valid
10	0,306	0,203	Valid

Sumber :Output SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel III.4, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kepemimpinan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-TotalCorrelation*) > r_{tabel} sebesar 0,203.

Tabel III.5

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,713	0,203	Valid
2	0,646	0,203	Valid
3	0,513	0,203	Valid
4	0,649	0,203	Valid
5	0,608	0,203	Valid
6	0,471	0,203	Valid
7	0,527	0,203	Valid
8	0,676	0,203	Valid
9	0,522	0,203	Valid
10	0,411	0,203	Valid
11	0,527	0,203	Valid
12	0,676	0,203	Valid

Sumber :Output SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel III.5, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel disiplin kerja memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-TotalCorrelation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,203.

Tabel III.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,362	0,203	Valid
2	0,558	0,203	Valid
3	0,366	0,203	Valid
4	0,502	0,203	Valid
5	0,635	0,203	Valid
6	0,603	0,203	Valid

Sumber :Output SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel III.6, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-TotalCorrelation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,203.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Ghozali (2016) adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* Reliabilitas merupakan tingkat keandalan alat ukur (kuesioner). Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama, cara mengukurnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan komputer program SPSS. Jika nilai *Cronbach Alpha*

padakuisioner $>0,2028/0,6$ maka variabel tersebut dinyatakan reliabel (Ghozali, 2016).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S), grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot. Untuk Uji K-S yakni jika nilai hasil Uji K-S $>$ dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas. Sedangkan melalui pola penyebaran PPlot dan grafik histogram, yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2016).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2016) uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika VIF >10 dan nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2016).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrumen (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara adalah persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_{12} = Koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

e = Faktor kesalahan

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 194)

Keterangan:

t = Nilai hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya pasangan rank

Tahap-tahap:

Dimana :

r = korelasi antara variabel dependen dan independen yang ditentukan

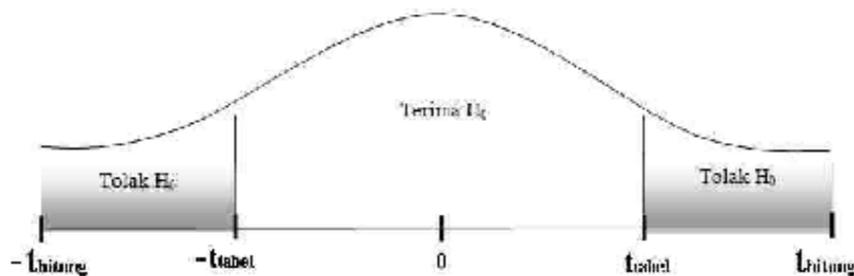
n = jumlah sampel

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel.

Dengan taraf signifikansi 5% uji dua pihak dan $dk = n - 2$

Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut:

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas variabel terikat.
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Uji t

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dikenal dengan uji simultan yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, atau untuk menguji apakah model regresi yang akan kita buat baik signifikan atau tidak signifikan. Uji F dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016, hal. 192)

Keterangan:

Fh = nilai F_{hitung} yang selanjutnya dibanding dengan F_{tabel}

R = Koefisien korelasi berganda

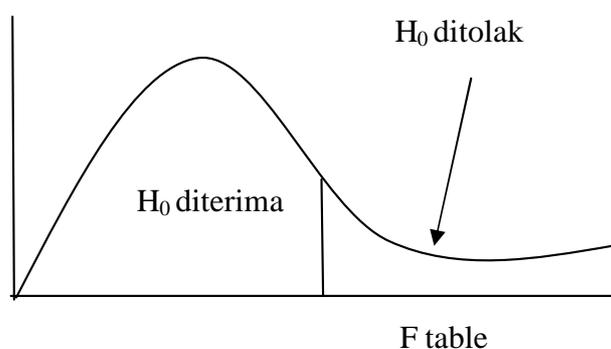
k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian Uji F adalah sebagai berikut:

H_0 = tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan disiplinkerja terhadap kinerjapegawai

H_a = ada pengaruh antara kepemimpinan dan disiplinkerja terhadap kinerja pegawai



Gambar III-2. Kriteria Pengujian Uji F

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat berapa besar kontribusi variabel X_1 (kepemimpinan) dan X_2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja pegawai). Dalam hal ini menggunakan rumus:

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

(Sugiono), 2010, hal 212)

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dari judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti bahwa, apabila kepemimpinan pada BNN Sumatera Utara itu baik, maka kinerja pegawai pada BNN Sumatera Utara juga baik. Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari kinerja pegawai pada suatu perusahaan terutama pada BNN Sumatera Utara.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti bahwa, apabila disiplin kerja pada BNN Sumatera Utara tinggi, belum tentu dapat berdampak positif pada kinerja pegawai pada BNN Sumatera Utara. Namun tidak dipungkiri bahwa disiplin kerja tidak dapat dipisahkan dari kinerja pegawai pada suatu perusahaan terutama pada BNN Sumatera Utara.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti bahwa, kepemimpinan yang baik serta disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada BNN Sumatera Utara. Artinya, kepemimpinan dan disiplin kerja menentukan tingkat dari kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan bagaimana kepemimpinan didalam kantor tersebut, bagaimana gaya kepemimpinan di kantor tersebut, karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap baik atau tidaknya kinerja pegawai.
2. Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara harus bisa meningkatkan serta mempertahankan kinerja pegawai dan juga mempertahankan gaya kepemimpinan di dalam kantor serta tidak

dipungkiri untuk menerapkan atau meningkatkan disiplin kerja didalam Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin menggunakan judul penelitian ini dapat memilih tempat penelitian lainnya agar dapat memperluas objek penelitian serta mendapatkan perbandingan hasil penelitian. Menambah refrensi dari sumber maupun dari penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arifudin, Z. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 2(3), 62-70.
- Beech, Nic (2004). *The Essence of Human Resqurse Management*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 34-45.
- Juliandi, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Noer, J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 50-62.
- Kartono, K. (2008). *Gaya Kepemimpinan dan Pemimpin*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meta, K. N. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 4(1), 38-42.

- Nasrudin, E. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Noe, R. A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. S. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 418-429.
- Sedarmayanti. (2011). *Kinerja Karyawan dan Performance*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tahir, M. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibisono, D. (2011). *Manajemen Kinerja, Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Yulk, G. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Riska Ramadhani
Tempat/Tanggal lahir : Besitang, 06 Januari 1998
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke- : 1 (satu) dari 4 (empat) bersaudara
Alamat : Lingkungan VIII Bukit Kubu Besitang

DATA ORANG TUA

Nama Bapak : Basyaruddin
Nama Ibu : Nurlela Br Nasution
Alamat : Lingkungan VIII Bukit kubu Besitang

RIWAYAT PENDIDIKAN

2003-2009 : SD Swasta Raja Garuda Emas
2009-2012 : MTSN 1 Besitang
2012-2015 : SMA Swasta Dharma Patra Pangkalan Brandan
2015-2019 : Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, September 2019

Penulis

RISKA RAMADHANI
NPM. 1505161184

