

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR BUPATI PADANG LAWAS UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : YUSRIL IHZA MAHENDRA

NPM : 1805160565

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

MEDAN

2022



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 13 Oktober 2022, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : YUSRIL IHZA MAHENDRA
NPM : 1805160565
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR BUPATI PADANG LAWAS UTARA
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Assoc. Prof. HANIFAH JASIN, SE., M.Si.

Penguji II

IRMA CHRISTIANA, SE., M.M.

Pembimbing

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. 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

Nama Lengkap : YUSRIL IHZA MAHENDRA
N.P.M : 1805160565
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR BUPATI PADANG LAWAS UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing


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

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis


H. JANURI, SE, M.M, 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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : YUSRIL IHZA MAHENDRA
N.P.M : 1805160565
Dsen Pembimbing : Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR BUPATI PADANG LAWAS UTARA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Abstrak, Kertas Rencana	06/09	
BAB 2	Abstrak, Pembahasan Umum	13/09	
BAB 3	Abstrak, Kertas Konsep	16/09	
BAB 4	Abstrak, Hasil Penelitian	21/09	
BAB 5	Abstrak, Kesimpulan dan	27/09	
Daftar Pustaka	Daftar dan Kerdily	28/09	
Persetujuan Sidang Meha Hijau	ACE KIRY Muzir Kijir	30/09	

Medan, Oktober 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Yusril Ihza Mahendra
NPM : 1805160565
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara

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, Agustus 2022
Pembuat Pernyataan



YUSRIL IHZA MAHENDRA

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI PADANG LAWAS UTARA

YUSRIL IHZA MAHENDRA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : yusrildauly2@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati Padang Lawas Utara baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor bupati Padang Lawas Utara Sampel dalam penelitian ini menggunakan jenuh berjumlah 58 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati Padang Lawas Utara

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF PADANG REGENCY OFFICE EMPLOYEES NORTH LAWAS

YUSRIL IHZA MAHENDRA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : yusrildaulay2@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership, motivation, and work discipline on employee performance at the North Padang Lawas regent's office either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the North Padang Lawas regent's office. The sample in this study used 58 employees. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 24.00 software program. The results of this study prove that partially and simultaneously, motivation and work discipline have a significant effect on employee performance at the North Padang Lawas regent's office

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Didalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha dan berupa dengan segala kemampuan yang ada, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan berupa saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya, penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Abdul Halim Daulay dan Ibunda Ros Melianti Siregar yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan materi, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Unipersitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. 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 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus yang menjadi dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran dan bimbingan, bantuan dan dalam menyelesaikan proposal ini dengan baik.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Atas semua perhatian kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Medan, Juli 2022

Penulis,

(Yusril Ihza Mahendra)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.2 Kepemimpinan.....	14
2.1.3 Motivasi	18
2.1.4 Disiplin Kerja.....	22
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual.....	26
2.3 Hipotesis.....	29
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Definisi Operasional.....	30
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
BAB 4 HASIL PENELITIAN	44
4.1 Deskripsi Data.....	44
4.2 Analisis Data	52

4.2.1 Uji Asumsi Klasik	52
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	55
4.2.3 Pengujian Hipotesis	57
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	60
4.2.5 Pembahasan.....	61
BAB 5 PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	66
5.3 Keterbatasan Penelitian	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	31
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	31
Tabel 3.3 Indikator Motivasi.....	31
Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja	32
Tabel 3.5 Rincian Waktu Penelitian.....	32
Tabel 3.6 Jumlah Populasi Penelitian	33
Tabel 3.7 Skala Liker	34
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	36
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan(X1)	36
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2).....	37
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)	37
Tabel 3.11 Hasil Uji Reabilitas	38
Tabel 4.1 Skala Likert.....	44
Tabel 4.2 Desriptif Responden.....	44
Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)	45
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)	47
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2).....	49
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas	54
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji T.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	27
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	27
Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	28
Gambar 2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	28
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	42
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis f	42
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	53
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi mempunyai tujuan menjaga keberlangsungannya, terus berkembang dan meningkatkan kemampuan bersaingnya, maka organisasi harus bisa memanfaatkan setiap Sumber Daya Manusia yang ada. Sumber Daya Manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang baik sangatlah penting karena akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sehingga mendorong organisasi ke arah pencapaian yang dituju.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi untuk pencapaian sasarannya. Dalam hal ini, faktor manusia (*man power*) semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, baik yang berkedudukan sebagai pemimpin maupun sebagai bawahan. Untuk menjalankan semua itu organisasi memerlukan kepemimpinan dan motivasi yang mendukung untuk mendapat kinerja yang baik dari pegawainya untuk pencapaian organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu menggunakan potensi yang dimiliki untuk pencapaian tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi positif untuk berkembangnya organisasi. Selain itu berbagai faktor yang harus diperhatikan organisasi untuk menciptakan kinerja yang efektif dan efisien dari pegawai untuk mendorong

terciptanya sikap dan tindakan profesional dari pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan, 2016) kinerja dapat di definisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, ketepatan waktu. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah kepemimpinan. Setiap organisasi harus memiliki pemimpin yang berkompeten dan pandai dalam mempengaruhi orang pegawai. Hal ini berguna bagi tujuan organisasi karena kemampuan ini mampu untuk mempengaruhi seseorang untuk bekerja demi tercapainya tujuan organisasi dan hal ini menunjukkan jika pemimpin ahli dalam menggerakkan dan mengarahkan pegawai maupun faktor lainnya sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai. Menurut (Sutrisno, 2015) kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin. Menurut (Fahmi, 2014) mengemukakan kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang

direncanakan. Kepemimpinan merupakan faktor paling penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Jufrizen & Lubis, 2020).

Selain faktor kepemimpinan, motivasi juga merupakan hal yang penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Motivasi menjadi alasan penting kenapa dibutuhkan didalam organisasi karena motivasi diperlukan oleh para pegawai yang diberi motivasi agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam rangka untuk memajukan dan mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Dalam memotivasi pegawai untuk menciptakan suatu pekerjaan yang baik. Organisasi harus memberikan kebutuhan bersifat materi ataupun penghargaan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga organisasi dalam memotivasi sering berfokus pada gaji, bonus, dan berbagai bentuk tunjangan. Menurut (Mangkunegara, 2017) motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai yang terarah atau tertuju untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Suryani, 2018) menyatakan motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan hasil secara optimal dari kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama (Fitriah, 2020).

Selain faktor kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga sangat penting dalam suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau

prosedur. Organisasi perlu menerapkan disiplin kerja pada pegawai untuk menaati peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan organisasi untuk menciptakan kerja yang maksimal dari pegawai. Menurut (Afandi, 2016) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku dalam organisasi. Menurut (Zainal, 2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku seta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi dari pegawai dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi dan hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016).

Objek penelitian penulis adalah Kantor Bupati Padang Lawas Utara yang merupakan sebuah instansi pemerintahan yang berwenang menyelenggarakan kepentingan daerah berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil riset awal yang dilakukan, ditemua adanya beberapa permasalahan dimana kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Masih adanya pimpinan yang belum bisa membimbing/ mengharapakan bawahannya, kurang menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya secara maksimal. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai seperti tidak adanya sanksi yang diberikan kepada pegawai yang sering tidak hadir atau

terlambat kerja. Hal ini tanpa disadari pegawai membuat penurunan kinerja karyawan itu sendiri.

Dengan demikian, peneliti melihat bahwa masalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini merupakan permasalahan penting dalam sebuah organisasi dan tentunya organisasi mengharapkan peningkatan kinerja karyawan mengharapkan tujuan atau sasaran organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dalam mengukur kinerja yaitu :

1. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dan pimpinan yang kurang mengarahkan pegawain dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja pegawai dan membuat kinerja pegawai menurun.
2. Kurangnya motivasi seperti dorongan, penghargaan maupun bonus yang diberikan pimpinan kepada pegawai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai dan membuat kinerja pegawai menurun.

3. Kurangnya disiplin kerja yang dilakukan pegawai, hal ini dilihat dari beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan yang ditentukan sehingga terkesan pegawai tidak bertanggung jawab dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat banyak nya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti, disini disini penulis hanya membahas dengan tiga faktor yaitu mengenai kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja pegawai negeri sipil pada kantor bupati padang lawas utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperkaya teori tentang kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Temuan penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 - b. Penelitian ini dapat menjadi sambungan pikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia Kantor Bupati Padang Lawas Utara.

3. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan dalam pemahaman ilmu sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Sebagai informasi kepada mahasiswa atau peneliti lainnya dalam memecahkan ,masalah yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Rafiq, 2019). Menurut (Rivai, 2014) kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu. Sedangkan menurut (Arda, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwasanya kinerja adalah hasil-hasil yang diperoleh oleh pegawai yang sudah menjalankan pekerjaannya selama priode waktu tertentu. Dan jika kinerja pegawai meningkat maka otomatis kinerjanya organisasi juga akan meningkat.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Chusminah dan R.Ati Haryati (2019) ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Memberikan ibalan yang serasi, misalnya untuk memberikan kenaikan gaji berkala, gaji pokok dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training atau latihan.
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir, dan keputusan perencanaan akses.
6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil Inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

Adapun menurut Rismawati & Mattalata (2018) mengemukakan manfaat penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Penyesuaian kompensasi.
2. Perbaikan kinerja.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

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

2. Faktor Motivasi

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

Sedangkan menurut Djeremi et al (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin yaitu, mematuhi hukum atau peraturan yang berlaku .disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja yang dengan organisasi mana dia bekerja.
4. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Lingkungan Kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai yang efektif menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Indikator kinerja pegawai merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut (Afandi, 2018) mengemukakan indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang dilihat dari hasil dari kesatuan angka.
2. Kualitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang disampaikan dengan penilaian atau lainnya.

3. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
4. Disiplin kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif kesanggupan memilih dan melakukan segala pekerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa yang merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibannya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.
6. Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.
7. Kepemimpinan bisa berpengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam pencapaian tujuan organisasi.
8. Kejujuran yakni dapat menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
9. Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) mengemukakan beberapa indikator kinerja :

1. Kualitas kerja

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan organisasi.

2. Kuantitas kerja

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan organisasi.

3. Kendala kerja

Terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Sikap

Pernyataan evaluatif terhadap objek, orang, atau peristiwa.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah bidang riset dan juga suatu keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau organisasi untuk memimpin atau membimbing orang lain, tim atau seluruh organisasi.

Kepemimpinan adalah proses untuk memengaruhi orang lain agar paham dan sepatutnya terhadap suatu tugas yang perlu dilaksanakan secara efektif, dan juga memfasilitasi usaha individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama (Yukl, 2013). Menurut (Wibowo, 2016) pengertian kepemimpinan adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, motivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016) menjelaskan kepemimpinan adalah keseluruhan

aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk pencapaian tujuan bersama.

Jadi berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memimpin, mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk melakukan aktivitas/kegiatan untuk pencapaian tujuan bersama.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Menurut Hadawi dan Nawawi dalam (Purwanto, 2016) tujuan kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu :

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan-kebijakan pemimpin.

Adapun manfaat kepemimpinan menurut (Arifin, 2012) terdapat lima bagian yaitu :

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

4. Mediator yang handal, khususnya dalam mengatasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.
6. Tujuan kelompok, untuk menambah pentingnya tujuan kelompok dapat segera tercapai.
7. Tujuan organisasi, untuk memajukan organisasi yang bersangkutan dan menghindari organisasi dari irasional organisasi

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan mempengaruhi orang atau kelompok menuju tujuan tertentu, seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi dan masalah yang dihadapinya,

Menurut (Setiawan dan Muhith, 2013) ada beberapa faktor-faktor yang mempunyai pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu :

1. Keperibadian, Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang, pengalaman yang mempengaruhi kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku aktivitas
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan akan pengaruh terhadap kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi terhadap kepemimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

6. Harapan dan perilaku rekan

Sedangkan menurut (Parashakti, Setiawan, dan Irfan 2019) dalam penelitiannya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

1. Karisma, yang memberikan visi serta misi yang kemudian memunculkan rasa bangga dan juga meraih respek dan kepercayaan dari pegawai. Pembawaan dan karismatik yang ditunjukkan oleh pemimpin kepada pegawai dapat menaruh kepercayaan lebih kepada pemimpin.
2. Inspirasi, yaitu mengkomunikasikan harapan perusahaan pada pegawai serta mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana agar dapat dipahami oleh pegawai.
3. Simulasi intelektual, yang berguna untuk menunjukkan intelegensi pegawai dan pemecahan masalah secara tepat. Ini dapat mempengaruhi pegawai karena saat pimpinan dapat memberi solusi dengan intelektual yang dimiliki maka akan mempermudah pemecahan solusi.
4. Memperhatikan pegawai secara individu, yang dapat dilakukan dengan menunjukkan perhatian secara pribadi, melatih, dan mengarahkan ketika melakukan kesalahan

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Martoyo, 2016) menyatakan indikator kepemimpinan, yaitu :

1. Kemampuan analitis, kemampuan menganalisis situasi yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap merupakan persyaratan untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan berkomunikasi, dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasehat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Keberanian, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melakukan tugas yang dipercayakan padanya.
4. Kemampuan mendengar, salah satu sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat atau saran-saran orang lain, terutama bawahannya.
5. Ketegasan, ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidak-tentuan sangat penting bagi pemimpin.

Sedangkan menurut (Isvandari, 2018) menyatakan indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1. Sifat.
2. Kebiasaan.
3. Tempramen.
4. Watak.
5. Kepribadian.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan, motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk pencapaian tujuan yang ditentukan.

Adapun motivasi menurut (Mangkunegara, 2014) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energy yang mengarahkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang berkualitas.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan motivasi merupakan suatu hal yang dapat membantu mendorong setiap manusia untuk bekerja dengan lebih giat.

Menurut teori-teori diatas dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan semangat individu untuk mengarahkan dalam melakukan pekerjaan untuk pencapaian tujuan yang ditentukan

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Adapun tujuan motivasi yang dikemukakan menurut (Sutrisno, 2017) yaitu sebagai berikut :

1. Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan.
2. Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi.
3. Membagi sesuai tugasnya sesuai kemampuannya.
4. Memberikan umpan balik dari hasil pekerjaannya.
5. Memberikan kesempatan bawahan untuk maju dan berkreatifitas.

Adapun manfaat motivasi menurut (Farida dkk, 2017) yaitu sebagai kekuatan seseorang untuk menimbulkan tingkat antusiasme dan presistensinya dalam melaksanakan kegiatan, baik itu bersumber dari dala atau luar diri individu itu sendiri.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada dua, yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal juga tidak juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise, yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) mengemukakan bakwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian

5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Fawaid dan Maufur (2018) mengemukakan indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan psikologis/fisik yang merupakan kebutuhan dasar manusia yang dapat berupa makanan, minuman, istirahat, kebutuhan biologis dan lainnya.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan seperti rasa aman dan keamanan selama bekerja, jaminan kesehatan, keamanan jaminan kerja dan pension.
3. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang diterima oleh lingkungan sosial. Contoh : kelompok kerja yang kompak, hubungan yang baik antara individu dan persahabatan.
4. Penghargaan/hargai kebutuhan yaitu kebutuhan berupa pencapaian kerja dan reward bagi karyawan yang berprestasi berupa pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

5. Kebutuhan aktualisasi diri ini merupakan kebutuhan yang terletak pada penempatan individu dilingkungan serta pengembangan diri yang bisa berupa jenjang karir yang jelas, promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi atau melibatkan karyawan dalam berbagai aktivitas yang memiliki tantangan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan bekerja
7. Hubungan dengan rekan kerja
8. Peanfaatan waktu

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kesadaran yang timbul dari diri seseorang untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Menurut (Sutrisno, 2014) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi.

Menurut (Handoko, 2017) disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau kepuasan yang ditetapkan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) mengemukakan disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku, kesadaran maupun kesediaan individu atau kelompok untuk taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) mengatakan tujuan disiplin kerja antara lain :

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Tingkat semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai untuk melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai,
5. Tenaga kerja menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Menurut (Azhar, 2020) disiplin memiliki banyak manfaat untuk kelancaran dalam suatu proses kegiatan baik itu untuk kepentingan organisasi

maupun kepentingan pegawai. Manfaat untuk organisasi adalah untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran saat melaksanakan tugas, sehingga tercapai hasil yang optimal. Sedangkan manfaat untuk pegawai yaitu memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sempelling, 2015) mengemukakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam memerintah
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian pada pegawai
7. Diciptakan kebijakan-kebijakan yang mendukung tegaknya disiplin

Sedangkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Wulan, 2018) berpendapat faktor-faktor disiplin kerja yaitu :

1. Frekuensi kehadiran, tingkat kemungkinan pegawai tersebut telah memiliki disiplin yang tinggi.
2. Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi.

3. Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
4. Etika kerja, diperlukan setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar terciptanya suasana harmonis, saling menghargai sesama pegawai.

2.1.4.4 Indikator Disiplin kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) mendefinisikan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, istirahat, dan jam pulang yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi.

2. Taat terhadap peraturan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjuk dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan pegawai lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan pegawai dalam organisasi.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) mengemukakan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan

2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka Konseptual adalah penghubungan secara teoritis yang bertautan dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini diperoleh dari perpaduan berbagai variabel yang dapat dirumuskan menjadi hipotesis.

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Peran seorang pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan. Segala keterkaitan kemajuan dan kesuksesan organisasi hanya akan dapat terlaksana oleh seorang pemimpin. Peran seorang pemimpin dapat diketahui dari melalui keberhasilan dan pencapaian organisasi.

Adapun hasil penelitian terdahulu (Al Bagdadi & Suryani, 2021), (Noufal, 2020) dan (Susanto, & Veronica, 2019) didapatkan hasil yang sama bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



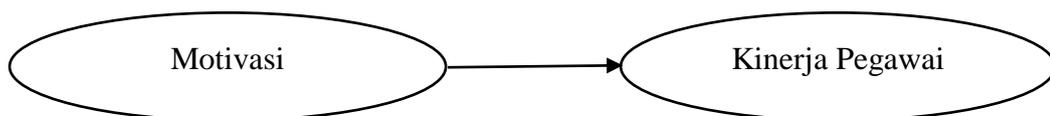
Gambar 2.1

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai merupakan makhluk sosial yang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhi dalam menimbulkan motivasi kerja untuk tujuan organisasi. Pegawai juga perlu mendapatkan perhatian dari pemimpin untuk membuat keputusan efektif tentang motivasi seseorang yang menimbulkan perbuatan yang dikehendaki sesuai dengan tujuan yang diharapkan dan untuk meningkatkan kemampuan kecakapan dan keterampilan sehingga mengembangkan perilaku yang positif.

Adapun hasil penelitian terdahulu (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Saripuddin & Handayani, 2017) dan (Zafarina & Frianto, 2021) didapatkan hasil yang sama bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



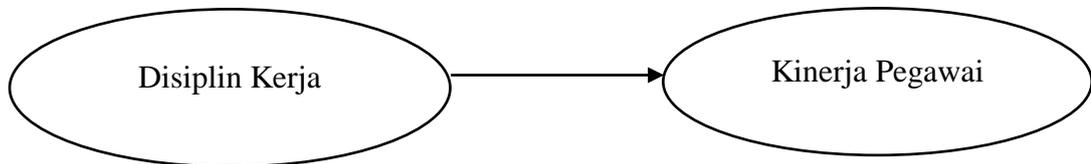
Gambar 2.2

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengembangkan tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

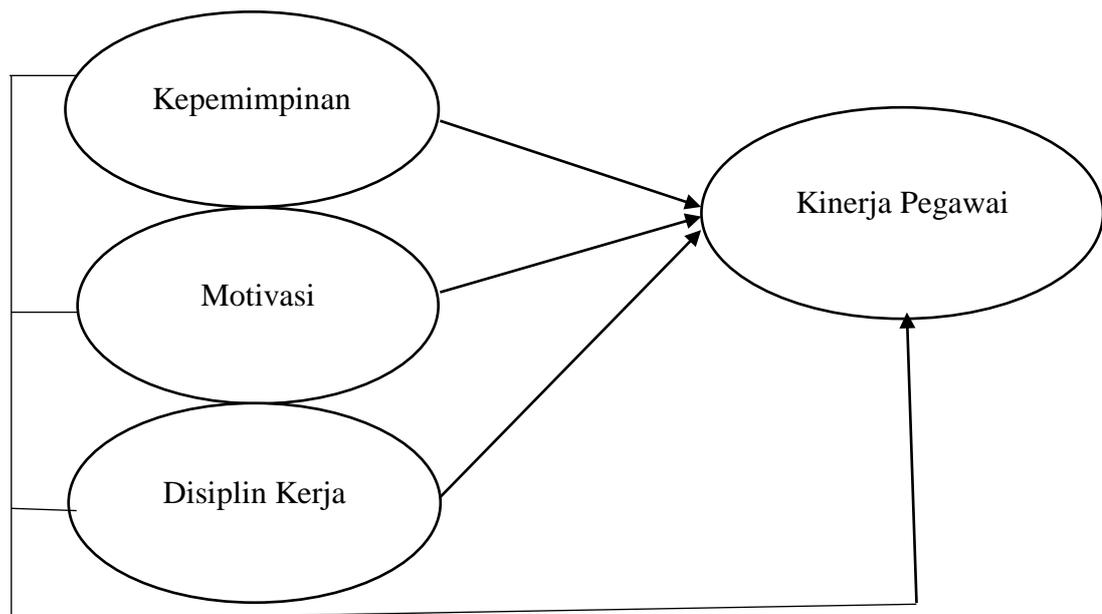
Adapun penelitian terdahulu (Ali, Nasution & Salden, 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021) dan (Andriani & Adipradana, 2021) didapatkan hasil yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.3

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.4

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiono, 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

H1 = Ada pengaruh Kepemimpina terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara.

H2 = Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara.

H3 = Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara.

H4 = Ada Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen dan dependen. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) metode penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis.

Dengan demikian penelitian ini menjelaskan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati padang lawas utara.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi konsep dalam bentuk variabel untuk mengukur baik buruknya pengukuran pada variabel-variabel yang diteliti.

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan suatu bentuk hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu organisasi.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai

No.	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Efisiensi
4.	Disiplin
5.	Inisiatif

Sumber : (Afandi, 2018)

3.2.2 Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang dapat mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi perilaku dalam pekerjaan seseorang untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator
1.	Sifat
2.	Kebiasaan
3.	Tempramen
4.	Watak
5.	Kepribadian

Sumber : (Isvandari, 2018)

3.2.3 Motivasi (X2)

Motivasi merupakan suatu konsep mendorong individu untuk dapat mengarahkan perilakunya untuk pencapaian organisasi.

Tabel 3.3 Indikator Motivasi

No.	Indikator
1.	Kerja keras
2.	Orientasi masa depan
3.	Usaha untuk maju
4.	Ketekunan bekerja
5.	Pemanfaatan waktu

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

3.2.4 Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghagai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator
1.	Balas jasa
2.	Keadilan
3.	Waskat
4.	Sanksi hukuman
5.	Ketegasan

Sumber : (Hasibuan, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara Ps. Gn.

Tua, Kec. Padang Bolak, Kabupaten Padang Lawas Utara, 22753.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan juni 2022.

Tabel 3.5 Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul		■																		
2.	Pra Riset			■	■																
3.	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
4.	Seminar Proposal									■											
5.	Riset									■	■	■	■								
6.	Penyusunan Skripsi															■					
7.	Bimbingan Skripsi																	■	■		
8.	Sidang Meja Hijau																			■	

3.4 Tempat Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan di kategorikan kedalam objek yang akan diteliti. Menurut (Sugiono, 2017) populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudia ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara nerjumlah 58 orang.

Tabel 3.6 Jumlah Populasi Penelitian

No.	Bagian	Jumlah
1.	Sekretaris Daerah	1 Orang
2.	Staf Ahli B. Pemerintahan, Hukum & Politik	1 Orang
3.	Staf Ahli B. Kemasyarakatan & SDM	1 Orang
4.	Analisis Lingkungan Hidup Sekretariat Daerah	1 Orang
5.	Staf Ahli B. Ekonomi Keuangan & Pembangunan	1 Orang
6.	Asisten Pemerintahan & Kesejahteraan Rakyat	2 Orang
7.	Asisten & Ekonomi Pembangunan	4 Orang
8.	Asisten Administrasi Umum	2Orang
9.	Bagian Umum	12 Orang
10.	Bagian Pemerintahan	4 Orang
11..	Bagian Hukum	4 Orang
12.	Bagian Protokol & Komunikasi Pimpinan	5 Orang
13.	Bagian Organisasi	5 Orang
14.	Bagian Administrasi Pembangunan	4 Orang
15.	Bagian Kesejahteraan Rakyat	4 Orang
16.	Bagian Perekonomian & SDA	4 Orang
17.	Bagian Pengadaan Barang & Jasa	3 Orang

Sumber : (Daftar Pegawai Sipil Kantor Bupati Padang Lawas Utara)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiono, 2017) sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel maka sampel yang digunakan dalam sampel penelitian ini sebanyak 58 orang berdasarkan jumlah pegawai pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapat informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut (Sugiono, 2017) metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapat data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah.

3.5.1 Kuosioner

Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai kantor bupati padang lawas utara.

Tabel 3.7 Skala Likert

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

3.5.2 Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan ataupun kebenaran suatu instrumen yang digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel penelitian. Apabila instrumen dinyatakan valid atau benar, maka hasil instrumen variabel kemungkinan benar (Juliandi et al.,2014). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Juliandi, 2014)

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$: 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)

X : Variabel bebas

Y : Variabel terkait

Menurut Juliandi, Irfan and Manurung, (2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} < 0,05$.
2. Suatu item instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai korelasinya $(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	NilaiKorelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.789 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.2	0.784 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.3	0.785 > 0,287	0.021 < 0,05	Valid
	Y1.4	0.633 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	Y1.5	0.622 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	Y1.6	0.553 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	Y1.7	0.777 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	Y1.8	0.598 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	Y1.9	0.703 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	Y1.10	0.739 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	NilaiKorelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.757 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.660 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.750 > 0,287	0.021 < 0,05	Valid
	X1.4	0.820 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X1.5	0.806 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X1.6	0.805 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X1.7	0.766 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X1.8	0.692 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X1.9	0.683 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X1.10	0.623 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	NilaiKorelasi	Probabilitas	Keterangan	
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.704 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.719 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.694 > 0,287	0.021 < 0,05	Valid
	X2.4	0.578 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X2.5	0.558 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X2.6	0.432 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X2.7	0.685 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X2.8	0.663 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X2.9	0.519 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid

	X2.10	0.610 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
--	-------	---------------	--------------	-------

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.719 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X3.2	0.490 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X3.3	0.536 > 0,287	0.021 < 0,05	Valid
	X3.4	0.363 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X3.5	0.631 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X3.6	0.675 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X3.7	0.675 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X3.8	0.647 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X3.9	0.777 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X3.10	0.309 > 0,287	0.018 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

3.5.3 Reabilitas

Uji realibilitas berguna untuk melihat apakah instrumen setiap variabel penelitian dapat dipercaya atau tidak. Apabila variabel penelitian menggunakan instrument yang dapat dipercaya maka hasil penelitian memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi et al, 2014). Dalam pengujian realibilitas menggunakan (*cronbach alpha*), variabel dikatakan realibilitas jika hasil *crombach alpha* ≥ 0.6 dengan rumus sebagai berikut :

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

(Juliandi, 2014)

Keterangan:

r = realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

k =Banyaknya butir pertanyaan

Σab^2 = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians total

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reabilitas (*cronbach's Alpha*) > 0,6.

Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.881	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0.905		Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.822		Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.779		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.5.4 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah cara pengumpulan data dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumbernya.

3.5.5 Interview (Wawancara)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan Tanya jawab dengan seseorang.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel terkait. Berikut rumus analisis regresi linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

(Sugiono, 2017)

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

β = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = Error

Sebelum dilakukannya regresi linier berganda maka untuk mengetahui data layak atau tidak untuk diteliti maka harus terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik (Sugiono, 2017).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik regresi berganda digunakan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian merupakan model terbaik. Apabila model regresi baik, maka hasil analisis regresi bisa dijadikan sebagai tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2014).

3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya berdistribusi normal atau tidak. Sehingga apabila data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2014).

3.6.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berguna untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Apabila varians dari pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan apabila varians berbeda disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2014).

3.6.2.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas bermaksud untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen atau bebas multikolinearitas. Dalam uji multikolinearitas terdapat beberapa ketentuan, yakni jika nilai *tolerance* (VIF) lebih besar dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah (Juliandi et al., 2014).

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dalam pengujian hipotesis dikatakan diterima atau ditolak dilihat dari nilai probabilitasnya setelah dilakukan uji parsial dan simultan (Juliandi et al., 2014).

3.6.3.1 Uji t (parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terkait (Y) (Sugiono, 2017).

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

(Sugiono, 2017)

Keterangan :

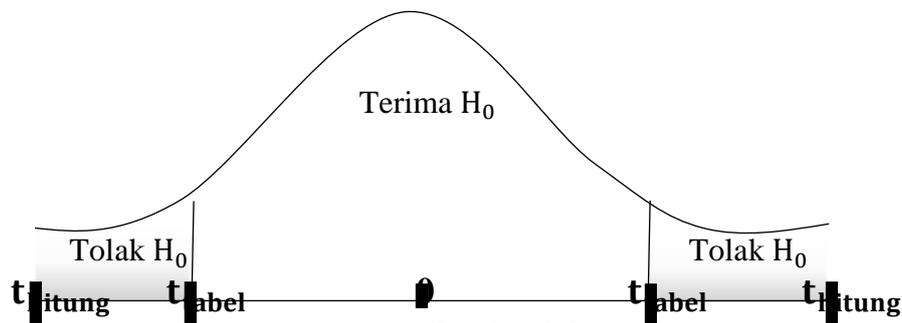
t : nilai thitung

r^{yx} : korelasi xy yang ditemukan

n : jumlah sampel

Kriteria pengujian hipotesis uji sebagai berikut :

1. $H_0 : 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terkait (Y).
2. $H_0 \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas. (X) dengan variabel (Y)



Gambar 3.1
Kriteria pengujian hipotesis t

3.6.3.2 Uji f (simultan)

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

(Sugiono, 2017)

Keterangan :

R^2 : koefisien korelasi ganda

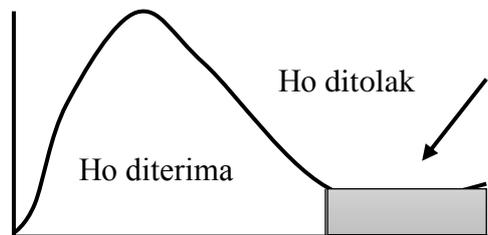
k : jumlah variabel independen

n : jumlah anggota sampel

F : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
Bentuk pengujuannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan y



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f

3.6.4 Koefisien Determinasi

Uji data dengan menggunakan koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh variabel (X) terhadap (Y).

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

(sugiono, 2017)

Keterangan :

d = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terkait

100% = presentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X3) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 58 orang pegawai Kantor Bupati Padang Lawas Utara responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Jawaban Responden

4.1.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	15.5%	35	60.3%	11	19.0%	3	5.2%	0	0%	58	100%
2	7	12.1%	41	70.7%	8	13.8%	2	3.4%	0	0%	58	100%
3	10	17.2%	35	60.3%	10	17.2%	3	5.2%	0	0%	58	100%
4	11	19.0%	45	77.6%	0	0%	2	3.4%	0	0%	58	100%
5	8	13.8%	31	53.4%	17	29.3%	2	3.4%	0	0%	58	100%
6	5	8.6%	50	86.2%	3	5.2%	0	0%	0	0%	58	100%
7	8	13.8%	40	69.0%	2	3.4%	8	13.8%	0	0%	58	100%
8	10	17.2%	35	60.3%	9	15.5%	4	6.9%	0	0%	58	100%
9	12	20.7%	39	67.2%	6	10.3%	1	1.7%	0	0%	58	100%
10	13	22.4%	33	56.9%	9	15.5%	3	5.2%	0	0%	58	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 60.3%
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 Orang dengan persentasi 70.7%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 60.3%
4. Jawaban responden berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 45 Orang dengan persentasi 77.6%

5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 53.4%
6. Jawaban responden tentang memiliki insifatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 50 Orang dengan persentasi 86.2%
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentasi 69.0%
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 60.3%
9. Jawaban responden tentang cepat dalam bertindak/mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 39 Orang dengan persentasi 67.2%
10. Jawaban responden tentang mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 56.9%

4.1.2.2 Kepemimpinan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepemimpinan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	13.8%	34	58.6%	10	17.2%	6	10.3%	0	0%	58	100%
2	12	20.7%	33	56.9%	7	12.1%	6	10.3%	0	0%	58	100%
3	11	19.0%	33	56.9%	8	13.8%	6	10.3%	0	0%	58	100%
4	9	15.5%	33	56.9%	10	17.2%	6	10.3%	0	0%	58	100%
5	12	20.7%	33	56.9%	8	13.8%	5	8.6%	0	0%	58	100%
6	8	13.8%	41	70.7%	6	10.3%	3	5.2%	0	0%	58	100%
7	12	20.7%	34	58.6%	8	13.8%	4	6.9%	0	0%	58	100%
8	16	27.6%	40	69.0%	0	0%	2	3.4%	0	0%	58	100%
9	15	25.9%	41	70.7%	0	0%	2	3.4%	0	0%	58	100%
10	8	13.8%	34	58.6%	14	24.1%	2	3.4%	0	0%	58	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada bawahannya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentasi 58.6%
2. Jawaban responden tentang Pemimpin mampu menciptakan kekaguman pada para bawahannya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 56.9%
3. Jawaban responden tentang Pimpinan mengakomodir ide ide kreatif bawahan yang berpotensi memajukan instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 56.9%
4. Jawaban responden tentang Pimpinan memiliki ide ide brilian untuk memecahkan masalah, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 56.9%

5. Jawaban responden tentang Pemimpin selalu memberikan perhatian pribadi pada para bawahannya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 56.9%
6. Jawaban responden tentang Pemimpin selalu memperlakukan para bawahan satu per satu dengan baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 Orang dengan persentasi 70.7%
7. Jawaban responden tentang Pimpinan menunjukkan cara cara kerja yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentasi 58.6%
8. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan pujian bagi bawahan yang bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentasi 69.0%
9. Jawaban responden tentang Pemimpin selalu mendorong dan memotivasi dalam bekerja pada para bawahannya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 Orang dengan persentasi 70.7%
10. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentasi 58.6%

4.1.2.3 Motivasi Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	25.9%	34	58.6%	8	13.8%	1	1.7%	0	0%	58	100%
2	7	12.1%	44	75.9%	5	8.6%	2	3.4%	0	0%	58	100%
3	12	20.7%	36	62.1%	8	13.8%	2	3.4%	0	0%	58	100%
4	13	22.4%	42	72.4%	2	3.4%	1	1.7%	0	0%	58	100%
5	8	13.8%	34	58.6%	15	25.9%	1	1.7%	0	0%	58	100%
6	6	10.3%	49	84.5%	2	3.4%	1	1.7%	0	0%	58	100%
7	11	19.0%	42	72.4%	1	1.7%	4	6.9%	0	0%	58	100%
8	13	22.4%	38	65.5%	5	8.6%	2	3.4%	0	0%	58	100%
9	10	17.2%	43	74.1%	5	8.6%	0	0%	0	0%	58	100%
10	10	17.2%	38	65.5%	9	15.5%	1	1.7%	0	0%	58	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentasi 58.6%
2. Jawaban responden tentang memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksimal, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 44 Orang dengan persentasi 75.9%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 62.1%
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 Orang dengan persentasi 72.4%

5. Jawaban responden tentang Prestasi yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentasi 58.6%
6. Jawaban responden tentang memiliki prestasi melebihi pegawai lain, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 49 Orang dengan persentasi 84.5%
7. Jawaban responden tentang selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 Orang dengan persentasi 72.4%
8. Jawaban responden tentang giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentasi 65.5%
9. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 43 Orang dengan persentasi 74.1%
10. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentasi 65.5%

4.1.2.4 Disiplin Kerja (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)

No.	Jawaban (X3)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	20.7%	35	60.3%	8	13.8%	3	5.2%	0	0%	58	100%
2	16	27.6%	40	69.0%	2	3.4%	0	0%	0	0%	58	100%
3	12	20.7%	31	53.4%	13	22.4%	2	3.4%	0	0%	58	100%
4	15	25.9%	37	63.8%	6	10.3%	0	0%	0	0%	58	100%
5	11	19.0%	44	75.9%	3	5.2%	0	0%	0	0%	58	100%
6	12	20.7%	44	75.9%	2	3.4%	0	0%	0	0%	58	100%
7	12	20.7%	44	75.9%	2	3.4%	0	0%	0	0%	58	100%
8	11	19.0%	40	69.0%	6	10.3%	1	1.7%	0	0%	58	100%
9	14	24.1%	36	62.1%	6	10.3%	2	3.4%	0	0%	58	100%
10	21	36.2%	37	63.8%	0	0%	0	0%	0	0%	58	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 60.3%
2. Jawaban responden tentang merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentasi 69.0%
3. Jawaban responden tentang setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 53.4%
4. Jawaban responden tentang merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahanny, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 63.8%

5. Jawaban responden tentang Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 44 Orang dengan persentasi 75.9%
6. Jawaban responden tentang setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 44 Orang dengan persentasi 75.9%
7. Jawaban responden tentang merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentasi 69.0%
8. Jawaban responden tentang merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentasi 69.0%
9. Jawaban responden tentang Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 62.1%
10. Jawaban responden tentang Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh pegawai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 63.8%

4.2 Analisis Data

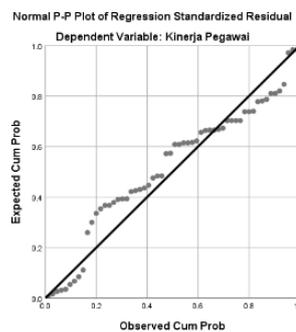
4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik

adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model

regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.481	2.078
	Motivasi Kerja	.581	1.720
	Disiplin Kerja	.623	1.605

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

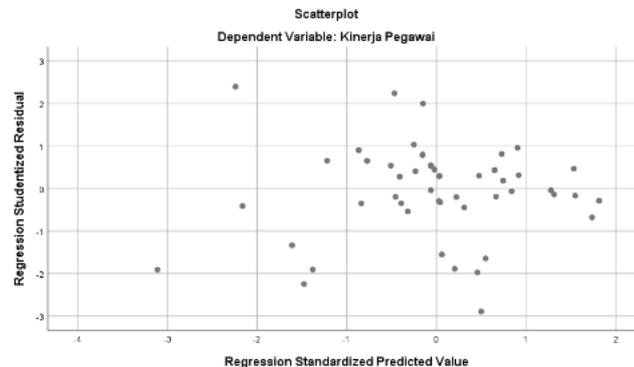
Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai tolerance sebesar $0.481 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.078 < 10$. Variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.581 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.720 < 10$. Variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.623 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.605 < 10$. Variabel. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi

heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu kualitas pelayanan, fasilitas dan satu variabel dependen yaitu keputusan pembelian.

Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.003	3.121		-2.885	.006
	Kepemimpinan	.430	.059	.504	7.253	.000
	Motivasi Kerja	.350	.079	.282	4.453	.000
	Disiplin Kerja	.422	.084	.305	4.998	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
--

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.36 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- | | |
|-------------------|----------|
| 1. Konstanta | = -9.003 |
| 2. Kepemimpinan | = 0,430 |
| 3. Motivasi | = 0.350 |
| 4. Disiplin Kerja | = 0.422 |

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda

sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -9.003 + 0,430_1 + 0.350_2 + 0.422_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -9.003 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen kepemimpinan, motivasi dan disiplin diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar -9.003
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0.430 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan miningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,430 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0.350 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi miningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,350 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.422 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja miningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.422 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.9 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.003	3.121		-2.885	.006
	Kepemimpinan	.430	.059	.504	7.253	.000
	Motivasi Kerja	.350	.079	.282	4.453	.000
	Disiplin Kerja	.422	.084	.305	4.998	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 58 - 3 = 55$ adalah 2.005 $t_{hitung} = 7.253$ dan $t_{tabel} = 2.005$

H_0 diterima jika : $-2.005 \leq t_{hitung} \leq 2.005$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.005$ atau $-t_{hitung} < -2.005$

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 7.253 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.005 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepemimpinan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 58 - 3 = 55$ adalah 2.005 $t_{hitung} = 4.453$ dan $t_{tabel} = 2.005$

H_0 diterima jika : $-2.005 \leq t_{hitung} \leq 2.005$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.005$ atau $-t_{hitung} < -2.005$

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 4.453 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.005 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 58 - 3 = 55$ adalah 2.005 $t_{hitung} = 4.998$ dan $t_{tabel} = 2.005$

H_0 diterima jika : $-2.005 \leq t_{hitung} \leq 2.005$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.005$ atau $-t_{hitung} < -2.005$

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 4.998 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.005 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144.740	3	381.580	125.365	.000 ^b
	Residual	164.363	54	3.044		
	Total	1309.103	57			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{tabel} = 58 - 3 - 1 = 54$$

$$F_{hitung} = 125.365 \text{ dan } F_{tabel} = 2.78$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 125.365 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.78 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($123.365 > 2.78$)

artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.935 ^a	.874	.867	1.74464	.956
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.935 \times 100\%$$

$$= 93.5\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.935 yang berarti 93.5% dan hal ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja 93.5% untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Selanjutnya selisih $100\% - 93.5\% = 6.5\%$. hal ini menunjukkan 6.5% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja pegawai.

4.2.5 Pembahasa

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesis pertama mendapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 7.253 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.005 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepemimpinan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara

Peran seorang pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan. Segala keterkaitan kemajuan dan kesuksesan organisasi hanya akan dapat terlaksana oleh seorang pemimpin. Peran seorang pemimpin dapat diketahui dari melalui keberhasilan dan pencapaian organisasi.

Adapun hasil penelitian terdahulu (Al Bagdadi & Suryani, 2021), (Noufal, 2020) dan (Susanto, & Veronica, 2019) didapatkan hasil yang sama bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai motivasi terhadap kinerja pegawai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 4.453 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.005 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Muhammad Andi Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) (Handayani & Daulay, 2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 4.998 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.005 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Liyas & Primadi, 2017) (Jufrizen & Pulungan, 2017) (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016) (Arda, 2017) (Yusnandar et al., 2020) (Hasibuan & Silvy, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (S Farisi et al., 2020), (Arianty, 2016) (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

4.2.5.4 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 125.365 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.78 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($123.365 > 2.78$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018)

Peran seorang pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi yang telah

ditentukan. Segala keterkaitan kemajuan dan kesuksesan organisasi hanya akan dapat terlaksana oleh seorang pemimpin. Peran seorang pemimpin dapat diketahui dari melalui keberhasilan dan pencapaian organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya disiplin pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung,

2015). Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2012) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara
3. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara
4. Pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya agar dapat mempertahankan kan jiwa kepemimpinan yang sudah diberikan sehingga pegawai lebih memahai tentang pekerjaan mereka
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya agar pimpinan terus mendorong pegawai melalui motivasi yang diberikan

3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya pimpinan terus mengawasi dan dapat mempertahankan kedisiplinan yang sudah dilakukan pegawai

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 58 orang responden
3. Adanya keterbatasan peneliti dalam menyebarkan angket mengingat keadaan saat ini dalam keadaan pandemi covid 19.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 260–274.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Andriyani, & Adipradana, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(1), 2.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Bismala, Lila. Arianty, Nel.dan Farida, Titin. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*, Penerbit Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli, Medan.
- Chusminah, and R Ati Haryati. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. Widya Cipta - *Jurnal Sekretari dan Manajemen* 3(1): 61–70.
- Daulay, R, Pasaribu, H. K., & Putri, L. P. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Daulay, R, & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- Daulay, R, Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Djeremi, Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja,

Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management* Vol.02 No.02

- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Farisi, S, Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S, & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Farisi, S, & Paramita, D. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Telkom Access Gaharu Medan. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scincese*, 1(1), 129–140.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fawaid, A., & Maufur. (2018). *Motivation and Personality (Motivasi dan Kepribadian)*. Yogyakarta : Cantrik Pustaka.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT. Xyz Medan. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 2(1), 808–815.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

Jurnal Manajemen & Bisnis, 8(10), 419–428.

- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Bambang, S. (2016). *Mengelola Data Penelitian Bisnis*. In *Mengelola Data Penelitian Bisnis* (Umsu Press).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1–15.
- Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Prayogi, M A, Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076.
- Prayogi, M A, & Lesmana, M. T. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceeding of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 161.
- Prayogi, M A, Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA 2019: Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665–670.
- Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Purwanto, P. (2016). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Puspasari, M., & Fitriah, W. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2), 53–73.
- Putra, B. D. A. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan Perdesanaan dan Perkotaan (PBBP2) di Dinas Pendapatan Kota Denpasar Tahun 2015. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana*, 1–7.
- Rafiq, A., 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta -Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 105–114,
- Rismawati & Mattalata. (2018), *Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- 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*, 2(1), 420–429.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, Agus., & Muhith. (2013). *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryani, N. S. & N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 1–14.
- Susanto, Y., & Veronica, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 17(1), 31–40.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Wibowo, W. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.

- Yukl, Gary. 2013. *Kepemimpinan dalam Organisasi. Terjemahan : Budi Supriyanto*. Indeks : Jakarta.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Zafarina, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1184–1195.
- Zainal, R. V, Kamal, H., & Natsir, M. (2014). *The Economics Of Education Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Mutu Dengan Pendekatan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Yuslir Ihza Mahendra memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Lama Bekerja : 1 Tahun 2 tahun
 3 Tahun 4 tahun
 Lebih dari 5 Tahun

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan instansi					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
Kuantitas						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Efisiensi						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya memiliki insifatif yang kuat					
Disiplin						
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					
Inisiatif						
9	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan					
10	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					

Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Sifat						
1	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada bawahannya					
2	Pemimpin mampu menciptakan kekaguman pada para bawahannya					
Kebiasaan						
3	Pimpinan mengakomodir ide ide kreatif bawahan yang berpotensi memajukan instansi					
4	Pimpinan memiliki ide ide brilian untuk memecahkan masalah					
Temprament						
5	Pemimpin selalu memberikan perhatian pribadi pada para bawahannya					
6	Pemimpin selalu memperlakukan para bawahan satu per satu dengan baik					
Watak						
7	Pimpinan menunjukkan cara cara kerja yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan					
8	Pimpinan memberikan pujian bagi bawahan yang bekerja dengan baik					
Kepribadian						
9	Pemimpin selalu mendorong dan memotivasi dalam bekerja pada para bawahannya					
10	Pimpinan selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja					

Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kerja Keras						
1	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Saya memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksimal					
Orientasi Masa Depan						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Usaha untuk maju						
5	Prestasi yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan					
6	Saya memiliki prestasi melebihi pegawai lain					
Ketekunan bekerja						
7	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi					
8	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu					
Pemanfaatan waktu						
9	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi					
10	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					

Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Balas Jasa						
1	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai					
2	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi					
Keadilan						
3	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.					
4	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
Waskat						
5	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik					
6	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai					
Sanksi Hukuman						
7	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan					
8	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.					
Ketegasan						
9	Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan					
10	Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh pegawai					

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	43
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	37
3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	30
2	3	2	4	4	4	2	3	3	2	29
3	2	5	2	2	3	2	4	5	5	33
3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	37
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	35
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	35
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	44
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	40
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	43
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45

4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	42
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	44
4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	44
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	41
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
2	5	3	3	3	4	3	5	4	4	36
2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	31
2	2	3	2	5	2	5	4	5	3	33
2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	41
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	43
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	37
3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	30
2	3	2	4	4	4	2	3	3	2	29
3	2	5	2	2	3	2	4	5	5	33
3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	37

4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	35
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	35
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	44
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	40
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	43
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	35
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43

5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	39
4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	40
5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	43

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3
5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	43
5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40
3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	40
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	37
5	2	2	4	5	5	5	4	4	4	40
4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	39
4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	45
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	41
3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
3	5	4	4	3	3	3	4	3	5	37
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41

4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	41
5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	35
2	4	4	5	4	4	4	3	2	4	36
2	2	2	4	3	3	3	2	2	5	28
3	5	4	4	3	5	5	5	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	45
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	39.3448	4.79236	58
Kepemimpinan	39.2414	5.61424	58
Motivasi Kerja	40.2586	3.85964	58
Disiplin Kerja	41.2069	3.46794	58

Correlations					
		Kinerja Pegawai	Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.867	.748	.743
	Kepemimpinan	.867	1.000	.636	.601
	Motivasi Kerja	.748	.636	1.000	.478
	Disiplin Kerja	.743	.601	.478	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai	58	58	58	58
	Kepemimpinan	58	58	58	58
	Motivasi Kerja	58	58	58	58
	Disiplin Kerja	58	58	58	58

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	.935 ^a	.874	.867	1.74464	.874	125.365	3	54	.000	.956	
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan											
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai											

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144.740	3	381.580	125.365	.000 ^b
	Residual	164.363	54	3.044		
	Total	1309.103	57			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9.003	3.121		-2.885	.006	-15.260	-2.747					
	Kepemimpinan	.430	.059	.504	7.253	.000	.311	.549	.867	.702	.350	.481	2.078
	Motivasi Kerja	.350	.079	.282	4.453	.000	.192	.507	.748	.518	.215	.581	1.720
	Disiplin Kerja	.422	.084	.305	4.998	.000	.253	.591	.743	.562	.241	.623	1.605

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

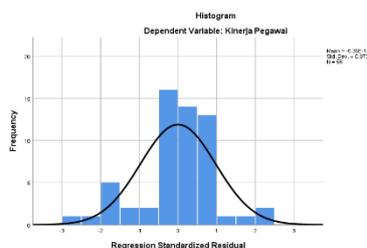
Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
1	1	3.983	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.010	19.667	.18	.57	.00	.01
	3	.004	30.846	.01	.06	.81	.32
	4	.003	38.853	.81	.36	.18	.67

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.4031	47.4848	39.3448	4.48142	58
Std. Predicted Value	-3.111	1.816	.000	1.000	58
Standard Error of Predicted Value	.236	1.206	.423	.177	58
Adjusted Predicted Value	27.5996	47.5315	39.3899	4.40359	58
Residual	-4.58407	3.74702	.00000	1.69811	58
Std. Residual	-2.628	2.148	.000	.973	58
Stud. Residual	-2.890	2.394	-.011	1.037	58
Deleted Residual	-5.54538	4.72710	-.04507	1.94824	58
Stud. Deleted Residual	-3.114	2.509	-.017	1.069	58
Mahal. Distance	.064	26.237	2.948	4.073	58
Cook's Distance	.000	.830	.042	.132	58
Centered Leverage Value	.001	.460	.052	.071	58

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts



X1.9	Pearson Correlation	.340**	.146	.465**	.396**	.562**	.421**	.503**	.930**	1	.530**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.009	.275	.000	.002	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.10	Pearson Correlation	.411**	.255	.363**	.349**	.329	.568**	.387**	.570**	.530**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.001	.054	.005	.007	.012	.000	.003	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.757**	.660**	.750**	.820**	.806**	.805**	.766**	.692**	.683**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
**. 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
.905	10

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Motivasi Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.442	.403	.427	.298	.159	.618	.408	.232	.246	.704
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.001	.023	.234	.000	.001	.079	.062	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	.442	1	.466	.550	.429	.264	.384	.271	.480	.232	.719
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.001	.045	.003	.040	.000	.080	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.3	Pearson Correlation	.403	.466	1	.270	.149	.274	.215	.410	.347	.710	.694
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.040	.263	.038	.106	.001	.008	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.4	Pearson Correlation	.427	.550	.270	1	.443	.186	.527	.206	-.048	.008	.578
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.040		.001	.163	.000	.121	.718	.954	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.5	Pearson Correlation	.298	.429	.149	.443	1	.304	.348	.258	.144	.076	.558
	Sig. (2-tailed)	.023	.001	.263	.001		.020	.007	.051	.282	.570	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.6	Pearson Correlation	.159	.264	.274	.186	.304	1	.106	.220	.063	.304	.432
	Sig. (2-tailed)	.234	.045	.038	.163	.020		.429	.096	.640	.020	.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.7	Pearson Correlation	.618	.384	.215	.527	.348	.106	1	.480	.190	.238	.685
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.106	.000	.007	.429		.000	.154	.072	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.8	Pearson Correlation	.408	.271	.410	.206	.258	.220	.480	1	.344	.414	.663
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.001	.121	.051	.096	.000		.008	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.9	Pearson Correlation	.232	.480	.347	-.048	.144	.063	.190	.344	1	.551	.519
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.954	.000	.000	.000	.000		.000	.000

	Sig. (2-tailed)	.079	.000	.008	.718	.282	.640	.154	.008		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.10	Pearson Correlation	.246	.232	.710**	.008	.076	.304	.238	.414**	.551**	1	.610
	Sig. (2-tailed)	.062	.080	.000	.954	.570	.020	.072	.001	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.704**	.719**	.694**	.578**	.558**	.432**	.685**	.663**	.519**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
**. 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
.822	10

Correlations												
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Disiplin Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.207	.274	.212	.556**	.371**	.371**	.353**	.610**	.083	.719**
	Sig. (2-tailed)		.120	.038	.110	.000	.004	.004	.007	.000	.534	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.2	Pearson Correlation	.207	1	.530**	.104	-.039	-.004	-.004	.301	.253	.274	.490
	Sig. (2-tailed)	.120		.000	.437	.769	.975	.975	.022	.056	.037	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.3	Pearson Correlation	.274	.530**	1	-.009	.131	.143	.143	.279	.244	.087	.536**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000		.947	.326	.284	.284	.034	.064	.518	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.4	Pearson Correlation	.212	.104	-.009	1	.173	.158	.158	.076	.059	.293	.363
	Sig. (2-tailed)	.110	.437	.947		.193	.237	.237	.571	.659	.026	.005
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.5	Pearson Correlation	.556**	-.039	.131	.173	1	.685**	.685**	.341**	.394**	.008	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.769	.326	.193		.000	.000	.009	.002	.953	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.6	Pearson Correlation	.371**	-.004	.143	.158	.685**	1	1.000	.343**	.613**	-.048	.675**
	Sig. (2-tailed)	.004	.975	.284	.237	.000		.000	.008	.000	.718	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.7	Pearson Correlation	.371**	-.004	.143	.158	.685**	1.000**	1	.343**	.613**	-.048	.675**
	Sig. (2-tailed)	.004	.975	.284	.237	.000	.000		.008	.000	.718	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.8	Pearson Correlation	.353**	.301	.279	.076	.341	.343**	.343**	1	.574**	.115	.647**
	Sig. (2-tailed)	.007	.022	.034	.571	.009	.008	.008		.000	.392	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.9	Pearson Correlation	.610**	.253	.244	.059	.394**	.613**	.613**	.574**	1	.132	.777**

Y9	Pearson Correlation	.484**	.648**	.629**	.227	.309	.218	.395**	.311	1	.668**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.086	.018	.100	.002	.017		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y10	Pearson Correlation	.455**	.427**	.882**	.211	.268	.431**	.396**	.375**	.668**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.112	.042	.001	.002	.004	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.789**	.784**	.785**	.633**	.622**	.553**	.777**	.598**	.703**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

** . 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
.881	10

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	10.3	10.3	10.3
	KS	10	17.2	17.2	27.6
	S	34	58.6	58.6	86.2
	SS	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	10.3	10.3	10.3
	KS	7	12.1	12.1	22.4
	S	33	56.9	56.9	79.3
	SS	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	10.3	10.3	10.3
	KS	8	13.8	13.8	24.1
	S	33	56.9	56.9	81.0
	SS	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	10.3	10.3	10.3
	KS	10	17.2	17.2	27.6
	S	33	56.9	56.9	84.5
	SS	9	15.5	15.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	8.6	8.6	8.6
	KS	8	13.8	13.8	22.4
	S	33	56.9	56.9	79.3
	SS	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.2	5.2	5.2
	KS	6	10.3	10.3	15.5
	S	41	70.7	70.7	86.2
	SS	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.9	6.9	6.9
	KS	8	13.8	13.8	20.7
	S	34	58.6	58.6	79.3
	SS	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	S	40	69.0	69.0	72.4
	SS	16	27.6	27.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	S	41	70.7	70.7	74.1
	SS	15	25.9	25.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	14	24.1	24.1	27.6
	S	34	58.6	58.6	86.2
	SS	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	KS	8	13.8	13.8	15.5
	S	34	58.6	58.6	74.1
	SS	15	25.9	25.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	5	8.6	8.6	12.1
	S	44	75.9	75.9	87.9
	SS	7	12.1	12.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	8	13.8	13.8	17.2
	S	36	62.1	62.1	79.3
	SS	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	KS	2	3.4	3.4	5.2
	S	42	72.4	72.4	77.6
	SS	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	KS	15	25.9	25.9	27.6
	S	34	58.6	58.6	86.2
	SS	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	KS	2	3.4	3.4	5.2
	S	49	84.5	84.5	89.7
	SS	6	10.3	10.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.9	6.9	6.9
	KS	1	1.7	1.7	8.6
	S	42	72.4	72.4	81.0
	SS	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	5	8.6	8.6	12.1
	S	38	65.5	65.5	77.6
	SS	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	8.6	8.6	8.6
	S	43	74.1	74.1	82.8
	SS	10	17.2	17.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	KS	9	15.5	15.5	17.2
	S	38	65.5	65.5	82.8
	SS	10	17.2	17.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.2	5.2	5.2
	KS	8	13.8	13.8	19.0
	S	35	60.3	60.3	79.3
	SS	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	S	40	69.0	69.0	72.4
	SS	16	27.6	27.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	13	22.4	22.4	25.9
	S	31	53.4	53.4	79.3
	SS	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	10.3	10.3	10.3
	S	37	63.8	63.8	74.1
	SS	15	25.9	25.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.2	5.2	5.2
	S	44	75.9	75.9	81.0
	SS	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.4	3.4	3.4
	S	44	75.9	75.9	79.3
	SS	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.4	3.4	3.4
	S	44	75.9	75.9	79.3
	SS	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	KS	6	10.3	10.3	12.1
	S	40	69.0	69.0	81.0
	SS	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	6	10.3	10.3	13.8
	S	36	62.1	62.1	75.9
	SS	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	63.8	63.8	63.8
	SS	21	36.2	36.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.2	5.2	5.2
	KS	11	19.0	19.0	24.1
	S	35	60.3	60.3	84.5
	SS	9	15.5	15.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	8	13.8	13.8	17.2
	S	41	70.7	70.7	87.9
	SS	7	12.1	12.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.2	5.2	5.2
	KS	10	17.2	17.2	22.4
	S	35	60.3	60.3	82.8
	SS	10	17.2	17.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	S	45	77.6	77.6	81.0
	SS	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	17	29.3	29.3	32.8
	S	31	53.4	53.4	86.2
	SS	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.2	5.2	5.2
	S	50	86.2	86.2	91.4
	SS	5	8.6	8.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	13.8	13.8	13.8
	KS	2	3.4	3.4	17.2
	S	40	69.0	69.0	86.2
	SS	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.9	6.9	6.9
	KS	9	15.5	15.5	22.4
	S	35	60.3	60.3	82.8
	SS	10	17.2	17.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	KS	6	10.3	10.3	12.1
	S	39	67.2	67.2	79.3
	SS	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.2	5.2	5.2
	KS	9	15.5	15.5	20.7
	S	33	56.9	56.9	77.6
	SS	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : YUSRIL IHZA MAHENDRA
Tempat/ Tanggal Lahir : Paran Dolok, 25 Juli 1999
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat Rumah : Jl. Billa Ujung Gg. Famly No. 194 Medan
Program Studi : Manajemen

2. Nama Orang Tua
Ayah : Abdul Halim Daulay
Ibu : Rosmelianti Siregar

3. Jenjang Pendidikan
 - SD Negeri 100520 Sihapas Barumun Tamat Tahun 2012
 - SMP Negeri 1 Sihapas Barumun Tamat Tahun 2015
 - SMK Negeri 1 Padang Sidempuan Tamat Tahun 2018
 - Tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2022 sampai sekarang.

Medan, Oktober 2022

Hormat Saya

YUSRIL IHZA MAHENDRA



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2406/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/5/2022

Kepada Yth.

Medan, 23/5/2022

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Yusril Ihza Mahendra
NPM : 1805160565
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
2. Analisis Terhadap Karakteristik, Budaya Organisasi Dan Kaitannya Terhadap Kinerja
3. Efek Adanya Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Perusahaan

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Bupati Padang Lawas Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Yusril Ihza Mahendra)

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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2406/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/5/2022

Nama Mahasiswa : Yusril Ihza Mahendra
NPM : 1805160565
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 23/5/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si *31/5/2022*

Judul Disetujui**): *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Nagari Sipil Pader Kantor Bupati Padang Lawas Utara*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, *07 Juni 2022*

Dosen Pembimbing


(.....)

Keterangan

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**
NOMOR : 2231 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 03 Agustus 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Yusril Ihza Mahendra
N P M : 1805160565
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara

Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **03 Agustus 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 05 Muharram 1444 H
 03 Agustus 2022 M



Dekan
H. JANURL, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Peninggal





MSU
Universitas Terpercaya

Agar dapat dipercaya

Agar dapat dipercaya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 2231 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 05 Muharram 1444 H
03 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Kantor Bupati Padang Lawas Utara
Jln.Gn.Tua Kec.Padang Bolak, Kab.Padang Lawas Utara
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : **Yusril Ihza Mahendra**
Npm : **1805160565**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja** Pegawai Negeri Sipil
pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





PEMERINTAH KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA
SEKRETARIAT DAERAH

JALAN LINTAS GUNUNGTUA - PADANGSIDIMPUAN KM. 3,5 Gunungtua Kode Pos : 22753
Telp. (0635)510810, Fax. (0635) 510001, email:sekdaKabPaluta@yahoo.com

Gunungtua, 05 Agustus 2022

Nomor : 420 / 3559 / 2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Balasan Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth :
Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA
Di -
Medan

Dengan Hormat,

Untuk menindaklanjuti surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Nomor : 2231/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 Perihal : Izin Riset Pendahuluan.

Mahasiswa : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Nama : **YUSRIL IHZA MAHENDRA**
NPM : 1805160565
Program Studi : Manajemen

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, dengan ini pada prinsipnya
Pemerintah Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara tidak keberatan dan
memberikan izin kepada Mahasiswa Saudara untuk melaksanakan kegiatan
Riset di Kantor Bupati Padang Lawas Utara.

Demikian di sampaikan, untuk dipergunakan seperlunya.

An. **BUPATI PADANG LAWAS UTARA**
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN



PATUAN RAHMAT SYUKUR P. HASIBUAN, SSTP, MM
PEMBINA TK. I
NIP. 19830427 200112 1 003



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU

Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2546/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Temp. : -
Tgl : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 29 Muharram 1444 H
27 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Kantor Bupati Padang Lawas Utara
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Yusril Ihza Mahendra**
N P M : **1805160565**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





PEMERINTAH KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA
SEKRETARIAT DAERAH

JALAN LINTAS GUNUNGTUA - PADANGSIDIMPUAN KM. 3,5 Gunungtua Kode Pos : 22753
Telp. (0635)510810, Fax. (0635) 510001, email:sekdakabpaluta@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 420 / 4376 / 2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Sekretaris Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **YUSRIL IHZA MAHENDRA**
NPM : 1805160565
Jurusan : MANAJEMEN
Universitas : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Benar telah melaksanakan penelitian di Kantor Bupati Padang Lawas Utara tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

An. BUPATI PADANG LAWAS UTARA
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN



PATUAN RAHMAT SYUKUR P. HASIBUAN, SSTP, MM
PEMBINA TK. I
NIP. 19830427 200112 1 003



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

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Yusril Ihza Mahendra
NPM : 1805160565
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Dikiri foto Cover Bab 1 Memb, Rumus awal	11/07 22	
Bab 2	Dikiri foto Good Theory	21/07 22	
Bab 3	Dikiri foto populasi & Sample	23/07 22	
Daftar Pustaka	Manajemen dgn Mulyadi	23/07 22	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Kelompok lain dgn kebharian	28/07 22	
Persetujuan Seminar Proposal	All Seminar Proposal	02/08 22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, Agustus 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Da hari ini Sabtu, 13 Agustus 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen dan bahwa :

Nama : Yusril Ihza Mahendra
N.P.M. : 1805160565
Tempat / Tgl.Lahir : Paran Dolok, 25 Juli 1999
Alamat Rumah : Jalan Bilal Using Gg. Family No. 195 Medan
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara

(Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Mencaitakan Fenomena Variabel.
Bab II	Hipotesis sesuai dengan jawaban Rumusan Masalah
Bab III	Sumber Data.
lainnya	Referensi Dosen Pembimbing.
Simpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 13 Agustus 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.
Pembimbing


Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si

Sekretari


Assoc.Prof Dr. Harizen, SE., M.Si.
Penbimbing


Jasman Syarifuddin, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 13 Agustus 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Yusril Ihza Mahendra
N.P.M. : 1805160565
Tempat / Tgl.Lahir : Paran Dolok, 25 Juli 1999
Alamat Rumah : Jalan Bilal Using Gg. Family No. 195 Medan
JudulProposal :Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Padang Lawas Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si*

Medan, Sabtu, 13 Agustus 2022

TIM SEMINAR

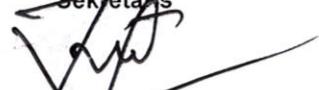
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing


Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si

Sekretaris


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

Pembanding


Jasman Syarifuddin, SE, M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

NIDN : 0105087601