**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN ACEH TAMIANG**

**TESIS**

***Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat***

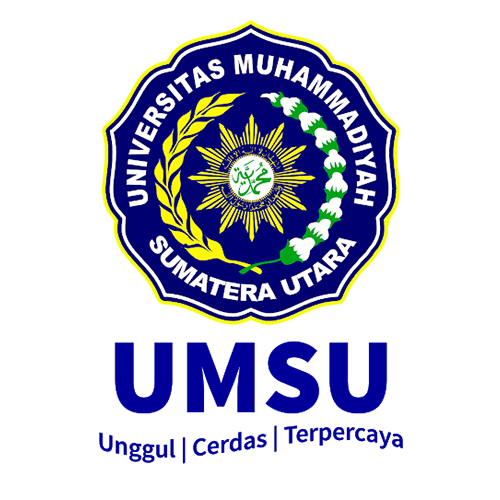
***Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)***

***Dalam Bidang Ilmu Manajemen pendidikan***

**Oleh :**

**NURSAPRIDA BAHRANI**

**NPM : 2020060029**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2024**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Nama Mahasiswa : Nursaprida Bahrani

NPM : 2020060029

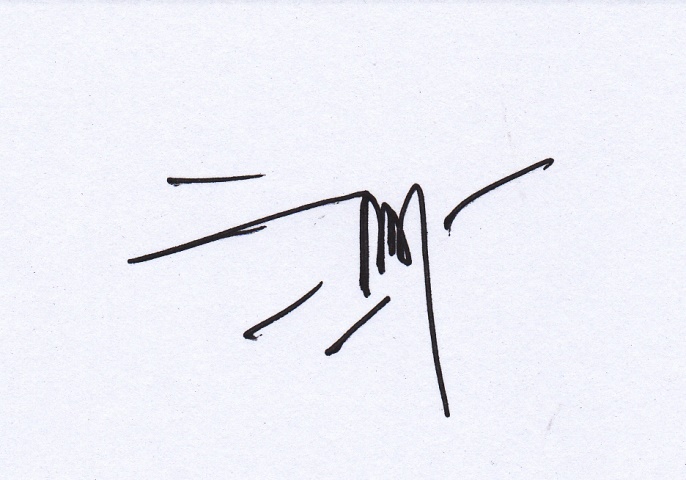
Prodi/Konsentrasi : Magister Managemen Pendidikan Tinggi

Judul Tesis : **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh Tamiang**

Disetujui untuk disampaikan kepada

Panitia Seminar Proposal/Kolokium

Medan, 2024

****

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pembimbing I** |  | **Pembimbing II** |
|  |  |  |
| **Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si, CIQnR** |  | **Dr.Faisal Rahman Dongoran, M.Pd** |

**ABSTRAK**

Penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidika Kabupaten Aceh Tamiang. Kajiannya dilatarbelakangi dengan pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan pendidikan yang sudah berlangsung sangat lama, hal ini mengakibatkan terjadi banyak perubahan dalam lingkungan kinerja pegawai. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang. Dan seberapa besar pengaruh yang diterima. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 35 pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang, yang diperoleh dengan menggunakan angket, kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan analisis data kuantitatif. Analisis ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi serta analisis berganda, uji signifikansi F (uji statistik F), uji signifikansi parameter individual ( uji t). Sedangkan pengelolahan datanya menggunakan SPSS 27 *for windows*. Dari hasil pengolahan data penelitian diperoleh dari regresi linier berganda adalah Kinerja Pegawai (Y) = 3.586 + 0,146 Gaya Kepemimpinan (X1) + 0,362 Kedisiplinan (X2) + 0,773 Pendidikan (X3). Hasil perhitungan secara simultan diperoleh hasil uji parsial pada table ANOVA yakni uji F 0,007 < 0,05, signifikasi variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y. variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau H1 diterima. kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai H2 diterima dan variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau H3 diterima.

**Kata kunci**: Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Pendidikan dan Kinerja Pegawai

**ABSTRACT**

This study discusses the influence of leadership style, discipline and education on the performance of the Aceh Tamiang District Education Office employees. The background of this study is the influence of leadership style, discipline and education that has been going on for a very long time, this has resulted in many changes in the employee's performance environment. The formulation of the problem in this study is the influence of leadership style, discipline and education on the performance of the Aceh Tamiang District Education Office employees. And how much influence is received. Data were obtained from distributing questionnaires to 35 employees of the Aceh Tamiang District Education Office, which were obtained using packages, then analyzed using quantitative data analysis. This analysis includes validity and reliability tests, classical assumption tests, coefficient of determination tests and multiple analysis, F significance test (F statistical test), individual parameter significance test (t test). While the data management uses SPSS 27 for windows. From the results of research data processing obtained from multiple linear regression is Employee Performance (Y) = 3.586 + 0.146 Leadership Style (X1) + 0.362 Discipline (X2) + 0.773 Education (X3). Simultaneous calculation results obtained partial test results in the ANOVA table namely F test 0.007 <0.05, significance of variables X1, X2 and X3 on variable Y. leadership style variable has significant effect on employee performance or H1 is accepted. discipline has a significant effect on employee performance H2 is accepted and the education variable has a significant effect on employee performance or H3 is accepted.

Keywords: Leadership Style, Discipline, Education and Employee Performance

**KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang masih memberikan kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan pembuatan Proposal Tesis dengan judul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh Tamiang" dengan tepat waktu. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang merupakan inspirator terbesar dalam segala keteladanannya. Tidak lupa penulis sampaikan terima kasih kepada Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam pembuatan Tesis ini, orang tua yang selalu mendukung kelancaran tugas saya.

Proposal Tesis ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan gelar (M.Pd). Dalam tesis ini akan dibahas mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh Tamiang.Proposal Tesis ini dianjurkan untuk dibaca oleh semua mahasiswa pada umumnya sebagai penambah pengetahuan dan pemahaman. Di dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan penulis kesempatan dan kesehatan untuk menyelesaikan laporan tesis penulis. Serta Kedua orang tua, Ayah tersayang Pendi Wahyono, S.Pd dan Ibunda tercinta Nurhasni, S.Pd yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do’a yang tulus terhadap penulis sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan tesis.

Penulis juga mengucapkan terimah kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof Dr.Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Triono Edy, M.Hum., selaku Dekan Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si, CIQnR selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta selaku dosen pembimbing I (Pertama) Tesis penulis, yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Bapak Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Pd., selaku pembimbing II (Kedua) Tesis Penulis, yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Kepala Dinas Pendidikan dan Seluruh Staff Dinas Pendidikan Aceh Tamiang yang telah membantu dan mengarahkan penulis dan menyusun tesis ini.
6. Ibu Kepala Sekolah Sri Ratnawati dan Seluruh Dewan Guru SD Negeri 2 Alur Selebu yang telah membantu dan memberikan support untuk menyusun Tesis ini
7. Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi - tingginya saya ucapkan terima kasih kepada Ayahanda Pendi Wahyono, S.Pd dan Ibunda Nurhasni, S.Pd yang telah memberikan dukungan dan do’a kepada saya.
8. Adik saya Nurikhlas Tri Setio dan Nurqurratal Aini yang telah memberikan dukungan dan do’a Kepada saya
9. Sahabat saya Cuniyama Rumtama Marpaung, S.Pd, Nuraini Sinaga, S.Pd, Epi Sahrina Nst, S.Pd dan adik saya Fauziah Dallilah Marpaung, S.H yang telah memberikan dukungan dan support kepada saya

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. oleh karena itu, penulis mengharapkan Kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tesis ini. semoga dengan kehadiran tesis ini dapat bermanfaat adanya bagi sidang pembaca.

Semua pihak yang terlibat dan telah membantu sejak penulis mulai kuliah, hingga selesainya tesis ini dibuat, semoga senantiasa Allah SWT limpahkan rezki, nikmat kesehatan dan iman, serta pahala, kepada Bapak, Ibu, Abang, Kakak, dan teman-teman semua yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu dalam lembaran sepetah kata pengantar tesis ini.

Aceh Tamiang, 2023

Penulis

**NURSAPRIDA BAHRANI**

**NPM : 2020060029**

**DAFTAR ISI**

**ABSTRAK i**

**KATA PENGANTAR ii**

**BAB 1 PENDAHULUAN 1**

* 1. Latar Belakang 1
  2. Identifikasi Masalah 9
  3. Pembatasan Masalah 9
  4. Rumusan Masalah 10
  5. Tujuan Penelitian 10
  6. Manfaat Penelitian 11

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA,KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS**

* 1. Kerangka Teori 13
     1. Kinerja Pegawai 13
        1. Regulasi Dinas Pendidikan Tentang Standard Kinerja

Pegawai 16

* + - 1. Evaluasi dan Penelitian Kinerja Pegawai 29
    1. Manajemen Sumber Daya Manusia 31
       1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 33
       2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 35
       3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia 37
    2. Gaya kepemimpinan 38
       1. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan 40
    3. Kedisiplinan 46
    4. Pendidikan 50
  1. Penelitian Yang Relevan 53
  2. Kerangka Konseptual 57
  3. Hipotesis 58
     1. Faktor Gaya Kepemimpinan Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 58
     2. Faktor kedisiplinan Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 59
     3. Faktor pendidikan Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 60

**BAB III METODE PENELITIAN 62**

* 1. Pendekatan Penelitan 62
  2. Tempat Dan Waku Penelitian 63
  3. Populasi Dan Sampel 63
  4. Variable Penelitian 65
  5. Teknik Pengumpulan Data 69
  6. Teknik Analisis Data 70
     1. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen 71
     2. Uji Asumsi Klasik 72
     3. Regresi Linier Berganda 74
     4. Uji Hipotesis

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 77**

4.1. Hasil Penelitian 77

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian 77

4.1.2. Analisis Data 78

4.1.3. Uji Asumsi Klasik 81

4.1.4. Uji Hipotesis 84

4.2. Pembahasan 94

**BAB V KESIMPULAN 82**

5.1. Kesimpulan 82

5.2. Saran 83

**DAFTAR PUSTAKA 84**

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Dan Tingkat Pendidikan Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Aceh Tamiang 7

Table 1.2 Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Aceh Tamiang 8

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel 54

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen 67

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen 68

Tabel 4.3 Uji *Variance Inflation Factors* (VIF) 71

Tabel 4.4 *Coefficients 73*

Tabel 4.5 ANOVAa 75

Tabel 4.6 Model Summary 75

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Chatab 30

Gambar 2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Mathis & Jackson 31

Gambar 2.3 Model Gaya Kepemimpinan Situasional 38

Gambar 4.1 Uji Normalitas 69

Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas 72

**LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuisioner Angket 86

Lampiran 2 Pedoman Wawancara 89

Lampiran 3 Skor Penyebaran Angket 90

Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik 92

Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis 94

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu pendukung yang memegang peranan penting didalam suatu perusahaan ataupun instansi baik pemerintahan maupun swasta. sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar dapat bekerja seefisien yang canggih, materi yang berlimpah tidak ada artinya tanpa adanya dukungan guna mencapai prestasi kerja yang diinginkan suatu perusahaan.

Sumber manusia yang besar harus dapat diubah menjadi suatu asset yang bermanfaat bagi pelayanan. untuk itu berbagai keahlian, keterampilan dan kesempatan harus dibekali kepada sumber daya manusia, sesuai kemampuan biologis dan rohaninya. tindakan yang cermat dan bijaksana harus dapat diambil dalam membekalli dan mempersiapkan sumber daya manusia, sehingga benar-benar menjadi asset pembangunan bangsa yang produktif dan bermanfaat.

Rendahnya mutu sumber daya manusia merupakan masalah yang mendasar yang bisa menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya mutu sumber daya manusia juga berkaitan dengan kepemimpinan, Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009). Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (Ida Ayu, 2008).

Rendahnya mutu sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persimpangan mutu. Jika bangsa Indonesia berkiprah dalam pencaturan global, maka langkah pertama yang dilakukan ialah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreatifitas, moral maupun tanggung jawab. kualitas sumber manusia sangat erat kaitannya dengan kinerja (*performance*).

Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Bila diperhatikan lebih lanjut apa yang terjadi dalam suatu pekerjaan adalah proses mengolah input menjadi output (hasil kerja). Penggunaan indicator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama dalam tujuan organisasinya.

Kelancaran dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, sangat tergantung pada kesempurnaan Aparatur Negara sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Maka dari itu, aparat pemerintah dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas yang baik, berkemampuan, terampil, kreatif, teladan maupun profesionalisme.

Kesempurnaan Aparatur Sipil Negara dilihat dari keberhasilan kinerjanya pada institusi pemerintah. Sementara kinerja dapat dilihat dari performance Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN adalah profesi bagi Aparat Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari ASN dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang merupakan salah satu OPD yang sudah ada sejak pertama kali Kabupaten Aceh Tamiang ditetapkan sebagai kabupaten pada tahun 2004. Disdikbud Aceh Tamiang merupakan pemekaran dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur. Berbicara mengenai pegawai pemerintah baik di aceh sampai seluruh indonesia sering berpusar pada profesionalisme, tingkat kesejahteraan, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah dan penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten.

Beberapa hal tersebut merupakan masalah yang cukup menarik dan penting, karena bermanfaat bagi kepentingan individu, masyarakat, bangsa dan negara. Dengan demikian Kinerja pegawai pemerintah sangat penting sekali, karena bertujuan untuk memberikan pelayanan publik yang mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat pelayanan dan memberikan kepuasan kepada publik. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan akan mempengaruhi kinerja suatu instansi secara keseluruhan.

Kinerja ASN menurut regulasi ASN harus dapat melaksanakan segala peraturan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai UU ASN Pasal 3 menyatakan bahwa setiap ASN dalam menjalan tugas dan profesinya harus berlandaskan pada prinsip-prinsip yang diantaranya adalah nilai dasar serta kode etik dan perilaku. Nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku kode etik ini yang dijadikan sebagai pedoman berfikir, bersikap, dan bertindak dalam aktivitas sehari-hari yang menuntut tanggung jawab suatu profesi. Tujuan kode etik yaitu mendorong pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, meningkatkan disiplin pegawai, menjamin kelancaran dalam pelaksanaan tugas, meningkatkan etos kerja, kualitas kerja dan perilaku PNS yang professional, serta meningkatkan citra dan kinerja PNS di lingkungan Kementerian/Lembaga Pemda

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur Negara mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan kinerja daerah dan Nasional, baik fisik maupun nonfisik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan tulang punggung Negara, sehingga tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang –Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada pegawai Negeri sipil. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut dibutuhkan aparatur Negara yang memiliki kinerja yang baik yang senantiasa konsisten dan konsekuen bersih dan bertanggung jawab, berorientasi pada masa depan serta memiliki semangat pengabdian dan kemampuan dalam profesionalisme.

Permasalahan yang dihadapi Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang adalah masih rendahnya lembaga tersebut dalam mengelola sumber daya manusia secara berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Rendahnya kemampuan/keberdayaan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, berhubungan dengan keterbatasan kualitas sumber daya manusia dan sarana manajemen pemerintahan, sehingga mengakibatkan kinerja yang telah ditetapkan tidak tercapai. Melihat berbagai permasalahan itu, perlu dilakukan upaya untuk mencari pendekatan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

Pendekatan yang dianggap sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang adalah pendekatan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti tingkat kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin, pendidikan pegawai maupun kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Dengan pendekatan yang demikian, diharapkan mampu mengurangi permasalahan rendahnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang. Saat ini jumlah keseluruhan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang adalah 117 orang, diluar tenaga honorer dan OB Fenomena yang muncul saat ini adalah adanya kesenjangan atau gap tentang pencapaian kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Faktor tidak tercapainya kinerja secara keseluruhan ini ditengarai faktor disiplin kerja yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, serta pendidikan dan pelatihan yang masih relatif rendah, jika dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan yang semakin hari semakin banyak, sehingga berdampak terhadap rendahnya pencapaian kinerja pegawai secara optimal.

Berdasarkan pengamatan di lapangan dan segi disiplin waktu bekerja masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik, hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi hadir pukul 10.00 WIB pagi, dan makan siang dan istirahat pukul 13.00-14.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang masuk kembali ke kantor pukul 15.00 WIB, apel pagi yang tidak diikuti secara disiplin. Sedangkan dari sisi loyalitas pegawai terutama antara bawahan terhadap atasan dan sebaliknya, ditemukannya gejala disharmonisasi antara atasan dengan bawahan kadangkala atasan bertindak sendiri tanpa melibatkan bawahan dan kadangkala bawahan tidak koordinasi dengan atasan, ketidaksinkronan kebijakan antara atasan dengan bawahan dalam satu unit kerja dan problem lainnya.

**Tabel data 1.1**

**Jumlah Pegawai Dan Tingkat Pendidikan Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Aceh Tamiang.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenjang Pendidikan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| **1** | **SMA** | **14** | **11,9%** |
| **2** | **DII** | **13** | **11,1%** |
| **3** | **DIII** | **6** | **5,12%** |
| **4** | **DIV** | **2** | **1,7%** |
| **5** | **SI** | **65** | **55,5%** |
| **6** | **S2** | **21** | **17,9%** |

* *Diluar tenaga honorer dan OB*

*Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian DISDIK Kabupaten Aceh Tamiang 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang yakni SMA 14 orang (11,9%), DII 13 orang (11,1%), DIII 6 orang (5,12%), DIV 2 orang (1,7%), SI 65 orang (55,5%) dan S2 berjumlah 21 orang sebanyak (17,9%). Jenjang pendidikan ini berimplikasi pada kinerja serta pemahaman atas pekerjaan yang akan dijalankan oleh pegawai yang bersangkutan.

Melihat latar belakang pendidikan karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang dapat dikatakan cukup baik karena kita melihat kondisi dan kondisi sosial ekonomi serta permasalahan yang muncul. Masyarakat saat ini sangat kompleks, oleh karena itu harus dilakukan upaya untuk membekali mereka dengan pendidikan agar mereka dapat melakukannya bekerja lebih baik di dalam melaksanakan roda pemerintah.

Selain itu, tingkat kehadiran karyawan juga menjadi faktor tujuan utama dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi pemerintahan, sebagai gambaran umum dapat dilihat pada data absensi pegawai Dinas Pendidikan Aceh Tamiang pada tahun 2022 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

**Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Aceh Tamiang**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bulan** | **Jumlah Pegawai** | **Jumlah Hari Kerja** | **Absensi** | | | | **Jumlah** |
| **S** | **A** | **PC** | **TL** |
| 1 | Januari | 117 | 20 | 18 | 34 | 67 | 140 | 259 |
| 2 | Februari | 117 | 19 | 36 | 47 | 74 | 120 | 296 |
| 3 | Maret | 117 | 22 | 25 | 52 | 81 | 95 | 275 |
| 4 | April | 117 | 21 | 32 | 34 | 50 | 113 | 250 |
| 5 | Mei | 117 | 17 | 29 | 39 | 64 | 125 | 274 |
| 6 | Juni | 117 | 21 | 19 | 23 | 41 | 117 | 221 |
| 7 | Juli | 117 | 21 | 11 | 30 | 45 | 70 | 177 |
| 8 | Agustus | 117 | 20 | 14 | 30 | 41 | 97 | 202 |
| 9 | September | 117 | 22 | 15 | 45 | 57 | 101 | 240 |
| 10 | Oktober | 117 | 20 | 20 | 41 | 60 | 125 | 266 |
| 11 | November | 117 | 22 | 15 | 52 | 62 | 119 | 270 |
| 12 | Desember | 117 | 21 | 7 | 72 | 43 | 105 | 246 |

*Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian DISDIK Kab. Aceh Tamiang Tahun 2022*

Keterangan: S = Sakit

A= Absen

PC = Pulang Cepat

TL = Telat

Dari data tabel diatas diketahui bahwa masih adanya pegawai yang absensinya belum optimal dan masih belum sesuai dengan harapan. hal tersebut dapat dilihat dari data yang paling tinggi absen pada bulan Desember yaitu 72 kali dalam sebulan tidak masuk kantor tanpa ada alasan yang jelas. Absensi sakit yang paling tinggi yaitu dibulan Februari terdapat 36 kali dalam sebulan. absensi Pulang cepat yang paling tinggi terdapat dibulan Maret 81 kali dalam sebulan mereka pulang sebelum jam kantor berakhir. Sedangkan data Absensi Telat yang paling tinggi terdapat dibulan januari yaitu 140 kali pekerja telat dalam sebulan. Dengan tingkat absensi yang cukup tinggi tersebut, baik dari alfa, sakit, pulang cepat maupun telat mengakibatkan jam kerja berkurang. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa displin pegawai dan sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan program pemerintah kurang maksimal, budaya kerja dan kepuasan kerja yang kurang baik mengakibatkan semakin rendahnya tingkat kedisiplinan tersebut.

Menurut Widodo kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasl yang di harapkan. Menurut Robbins bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabyang di berikan kepadanya (Widodo, 2005). Berdasarkan pengertian kinerja dari pendapat dua ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian dengan judul ***“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh Tamiang”.***

* 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kemampuan/ keberdayaan pegawai dalam menjalankan tugas
2. Masih rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja dikarenakan tidak adanya motivasi antara atasan dan bawahan maupun teman sejawat.
3. Kurangnya disiplin dan partisipasi pegawai dalam bekerja
4. Keterbatasan kualitas Sumber daya manusia
5. Keterlamabatan karyawan saat masuk dan setelah jam istirahat
   1. **Pembatasan Masalah**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi maupun perusahaan, mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan dari segi waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang factor – factor kinerja, Gaya kepemimpinan, kedisiplinan, pendidikan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Aceh Tamiang.

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Aceh Tamiang?
2. Apakah ada pengaruh Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Aceh Tamiang ?
3. Apakah ada pengaruh Pendidikan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Aceh Tamiang ?
4. Apakah ada Pengaruh Gaya kepemimpinan, kedisiplinan, pendidikan terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan Aceh Tamiang?
   1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang ingin diketahui peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Aceh Tamiang
2. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Aceh Tamiang
3. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Aceh Tamiang
4. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya kepemimpinan, kedisiplinan, pendidikan terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan Aceh Tamiang
   1. **Manfaat Penelitian** 
      1. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja, serta juga untuk menerapkan pemahaman yang dipeoleh penulis dengan praktik dilapangan.

* + 1. **Manfaat Praktis**

1. Bagi Penulis

Untuk meningkatkan pemahaman penulis terhadap Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pada Dinas Pendidikan dan Secara teoritis, sebagai bahan informasi ilmiah untuk memperkaya teori-teori mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Motivasi dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh Tamiang dan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang penelitian sejenis di masa yang akan datang

1. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan Management pendidikan khususnya pada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS**

* 1. **Kerangka Teori**
     1. **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah suatu fungsi berdasarkan motivasi & kemampuan untuk merampungkan tugas atau pekerjaan seorang sepatutnya mempunyai derajat kesediaan & taraf kemampuan tertentu. Kesediaan & keterampilan seorang tidaklah relatif efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas mengenai apa yang akan dikerjakan & bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan konduite konkret yang ditampilkan setiap orang menjadi prestasi kerja yang didapatkan sang pegawai sesuai menggunakan kiprahnya dalam organisasi. kinerja mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, hal ini disebabkan kinerja merupakan hasil yang diinginkan dan perilaku individu, karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Benardin dan Russel dalam Priansa (2018:270) menyatakan kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Mc Cormick & Tiffin (1980) Juga menyatakan Waktu kerja yang merupakan jumlah absen, keterlambatan dan lamanya masa kerja serta waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas juga kuantitas, merupakan pengertian dari kinerja.(Silaen 2021)

Donnelly, Gibson and Ivancevich (1994) mengatakan bahwa pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, merujuk pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas merupakan pengertian dari kinerja.

Menurut (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan (Wibisono, 2011) menyatakan “kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu”. Lain halnya dengan (Moeheriono, 2010) beliau berpendapat bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral dan secara legal, tidak melanggar hukumdan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan/pun pegawai.

Lebih lanjut (Tika,2017) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waku tertentu. berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja selalu mengarah pada dua hal, yaitu hasil proses dan hasil yang dicapai, jadi kinerja ialah suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan / pegawai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan maksimal dalam berorganisasi.

Kinerja mampu memberikan manfaat bukan hanya bagi manajer dan individu saja melainkan manfaat kinerja bagi manajer ialah berupa mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara baik, berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individu.

Pengertian lain mengatakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) factor yang terdiri dari :

1. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti bidangnya.
2. Pengalaman, yakni : tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
3. Kepribadian, berupa kondisi didalam diri seseorang dalam bekerjasama atau keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2005 : 9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2005: 141 ), kinerja pegawai tersebut data diukur dari :

1. Pengetahuan tentang pekerjaan
2. Kualitas Kerja
3. Produktivitas
4. Adaptasi
5. Inisiatif dan pemecahan Masalah
6. Kerjasama
7. Tanggung Jawab
8. Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi
   * + 1. **Regulasi Dinas Pendidikan Tentang Standar Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. tujuan merupakan sebuah aspirasi.

Kualitas kerja merupakan sebuah konsep integral dalam lingkungan kerja modern, mengacu pada seberapa efektif dan efisien karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Faktor-faktor seperti produktivitas, kehadiran, disiplin, kerjasama tim, dan inovasi, semuanya berperan dalam menentukan kualitas kerja. Esai ini bertujuan untuk menjelajahi bagaimana setiap aspek ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap pencapaian standar kerja yang tinggi.

1. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja mengukur sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini mencakup ketepatan, kecermatan, dan ketanggapan dalam menyelesaikan tugas. Kualitas ini tidak hanya terbatas pada hasil akhir, tetapi juga proses yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.

Dalam dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif, kualitas kerja menjadi sebuah barometer penting untuk mengukur efektivitas dan efisiensi karyawan. Kualitas kerja tidak sekadar mencerminkan bagaimana seorang karyawan menyelesaikan tugas, tetapi lebih luas lagi, ia menandakan sejauh mana pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Esai ini akan mengeksplorasi berbagai aspek kualitas kerja dan implikasinya dalam konteks profesional.

Kualitas kerja mengacu pada tingkat kecakapan dan keakuratan yang ditunjukkan karyawan dalam menuntaskan tugas-tugas mereka. Ini bukan hanya soal menyelesaikan tugas, tetapi bagaimana tugas tersebut diselesaikan dengan mempertimbangkan aspek ketepatan waktu, perhatian terhadap detail, dan penerapan standar kerja yang telah ditetapkan. Kualitas ini menjadi penting karena secara langsung mempengaruhi reputasi, efisiensi, dan produktivitas organisasi. Dalam konteks ini, kualitas kerja bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga hasil dari lingkungan kerja yang mendukung, termasuk pelatihan yang memadai, kepemimpinan yang efektif, dan ketersediaan sumber daya.

Kualitas kerja yang tinggi esensial untuk mencapai tujuan dan target organisasi. Karyawan yang menunjukkan kualitas kerja yang tinggi cenderung lebih dapat diandalkan dalam menghasilkan output yang tidak hanya memenuhi tetapi juga melampaui ekspektasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan pelanggan, tetapi juga membantu dalam membangun reputasi perusahaan sebagai entitas yang berkualitas tinggi. Di sisi lain, kurangnya kualitas kerja dapat berakibat pada kegagalan dalam memenuhi standar yang ditetapkan, yang dapat mengakibatkan kerugian baik dari segi waktu, sumber daya, maupun keuangan.

Berbagai faktor mempengaruhi kualitas kerja, termasuk motivasi karyawan, kondisi kerja, pelatihan dan pengembangan, serta manajemen dan kepemimpinan. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam menentukan seberapa efektif karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung, termasuk hubungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan keseimbangan kerja-hidup, juga dapat meningkatkan kualitas kerja. Selanjutnya, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan membantu karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja. Akhirnya, manajemen yang efektif dan kepemimpinan yang inspiratif dapat memandu dan memotivasi karyawan untuk mencapai standar kerja yang lebih tinggi.

Mempertimbangkan pentingnya kualitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi, perlu adanya upaya berkelanjutan untuk memelihara dan meningkatkan standar kerja. Ini melibatkan tidak hanya komitmen dari karyawan untuk menunjukkan kecakapan dan dedikasi dalam pekerjaan mereka, tetapi juga komitmen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyediakan pelatihan yang tepat, dan menerapkan manajemen yang efektif. Dengan demikian, kualitas kerja menjadi sebuah sinergi antara individu dan organisasi, di mana keduanya saling menguntungkan dan bersama-sama mencapai kesuksesan.

1. **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja erat kaitannya dengan kualitas kerja. Ini adalah tentang seberapa banyak dan seberapa baik pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Produktivitas yang tinggi sering kali dianggap sebagai indikator kinerja yang baik, tetapi penting untuk menimbang kualitas outputnya. Peningkatan produktivitas tidak berarti berharga jika kualitas pekerjaan menurun.

Dalam dinamika lingkungan kerja modern, produktivitas dan kualitas kerja sering kali menjadi dua sisi mata uang yang sama. Mereka saling berkaitan dan saling mempengaruhi dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Produktivitas kerja, yang diukur berdasarkan jumlah dan efisiensi output yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu, tidak dapat dipisahkan dari konsep kualitas kerja, yang merupakan penilaian terhadap seberapa baik pekerjaan tersebut diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Esai ini bertujuan untuk menjelajahi hubungan kompleks antara produktivitas dan kualitas dalam lingkungan kerja, menyoroti bagaimana keduanya saling memperkuat satu sama lain.

Produktivitas kerja sering kali dianggap sebagai indikator utama keberhasilan sebuah bisnis. Ini melibatkan evaluasi tentang seberapa efisien sumber daya (waktu, tenaga kerja, dan bahan) digunakan untuk menghasilkan output tertentu. Di sisi lain, kualitas kerja fokus pada aspek seberapa baik output tersebut memenuhi spesifikasi dan ekspektasi yang ditetapkan. Dalam prakteknya, peningkatan produktivitas sering dikejar tanpa mengorbankan kualitas. Misalnya, produksi yang lebih cepat dan efisien akan sia-sia jika hasilnya tidak memenuhi standar kualitas yang diperlukan, sehingga mengakibatkan penolakan atau kerja ulang yang pada akhirnya menghabiskan lebih banyak sumber daya.

Kesimbangan antara produktivitas dan kualitas menjadi kunci. Organisasi harus menemukan titik optimal di mana mereka dapat menghasilkan jumlah maksimum output tanpa mengorbankan standar kualitas. Ini memerlukan pemahaman yang mendalam tentang proses kerja, serta penerapan teknologi dan metodologi yang tepat. Misalnya, penerapan teknologi canggih dan otomatisasi dapat meningkatkan kecepatan produksi, sementara tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan kualitas output.

Manajemen yang efektif berperan penting dalam mengintegrasikan produktivitas dan kualitas. Hal ini melibatkan pelatihan karyawan, pengembangan proses yang efisien, dan pembuatan standar kerja yang jelas. Pelatihan karyawan tidak hanya harus fokus pada kecepatan dan efisiensi kerja, tetapi juga pada pemahaman mendalam tentang standar kualitas dan bagaimana mencapainya. Proses kerja yang dirancang dengan baik membantu dalam memastikan bahwa setiap langkah produksi berkontribusi terhadap output yang berkualitas tinggi, dan standar kerja yang jelas membantu karyawan memahami ekspektasi yang harus mereka capai.

Produktivitas dan kualitas kerja adalah dua aspek yang saling bergantung dan sama pentingnya dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Sementara produktivitas fokus pada "berapa banyak" dan "seberapa cepat" pekerjaan dapat diselesaikan, kualitas menekankan pada "seberapa baik" pekerjaan tersebut memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan. Kunci untuk mencapai keduanya adalah menemukan keseimbangan yang tepat melalui manajemen yang efektif, proses yang dioptimalkan, dan penggunaan teknologi yang tepat. Dengan mengintegrasikan produktivitas dan kualitas kerja secara harmonis, organisasi dapat mencapai efisiensi yang lebih tinggi tanpa mengorbankan standar kualitas mereka.

1. **Kehadiran Kerja**

Kehadiran kerja adalah indikator penting lainnya. Kehadiran yang baik menunjukkan dedikasi dan keandalan seorang karyawan. Kehadiran yang buruk dapat mengganggu alur kerja, mempengaruhi moral tim, dan akhirnya menurunkan kualitas kerja keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen kehadiran yang efektif menjadi penting dalam menjaga standar kualitas kerja.

Dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, kehadiran kerja sering dianggap sebagai indikator penting yang mencerminkan dedikasi dan keandalan seorang karyawan. Kehadiran yang baik dan konsisten tidak hanya menunjukkan komitmen individu terhadap pekerjaannya, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Esai ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kehadiran kerja mempengaruhi berbagai aspek dalam lingkungan kerja dan mengapa ia menjadi tolak ukur penting dalam menilai kinerja karyawan.

**Kehadiran Kerja dan Implikasinya**

Kehadiran kerja yang baik secara inheren terkait dengan profesionalisme dan tanggung jawab. Karyawan yang secara rutin hadir dan tepat waktu menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Ini menciptakan dampak positif yang luas, tidak hanya pada kinerja individu tetapi juga pada moral dan produktivitas tim secara keseluruhan. Di sisi lain, absensi yang sering atau keterlambatan dapat mengganggu alur kerja, menimbulkan beban tambahan pada rekan kerja, dan pada akhirnya, menghambat pencapaian target organisasi.

Dalam konteks organisasi, kehadiran yang baik dan konsisten dari karyawan memainkan peran krusial dalam menjamin kelancaran operasional dan efisiensi kerja. Setiap karyawan memiliki peran dan tanggung jawab tertentu yang, ketika dilakukan dengan baik, memastikan bahwa semua bagian organisasi berjalan sebagaimana mestinya. Absensi karyawan, terutama yang tidak terduga, sering kali menyebabkan gangguan dalam workflow, mengakibatkan keterlambatan dalam proyek, dan dalam beberapa kasus, menurunkan kualitas output.

Kehadiran yang baik lebih dari sekadar fisik hadir di tempat kerja; ia merupakan manifestasi dari dedikasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kehadiran yang konsisten sering kali diinterpretasikan sebagai refleksi dari sikap profesional, etos kerja yang kuat, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang dapat diandalkan dalam hal kehadiran mereka seringkali juga dipandang dapat diandalkan dalam aspek-aspek kerja lainnya, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu dan berkontribusi secara efektif dalam kerja tim.

Kehadiran kerja adalah lebih dari sekadar metrik sederhana; ia merupakan salah satu indikator utama dedikasi dan keandalan seorang karyawan. Kehadiran yang baik dan konsisten tidak hanya membantu dalam menjamin kelancaran operasi sehari-hari, tetapi juga mencerminkan sikap profesional dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, memelihara dan menghargai kehadiran yang baik di tempat kerja harus menjadi prioritas bagi setiap organisasi yang berusaha mencapai keunggulan dalam semua aspek operasionalnya.

1. **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan. Ini termasuk kepatuhan terhadap jadwal kerja, mengikuti pedoman operasional, dan memelihara etika kerja yang baik. Disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, yang mendukung peningkatan kualitas kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen fundamental dalam struktur dan budaya organisasi. Hal ini berkaitan erat dengan bagaimana karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan bagaimana karyawan menunjukkan tanggung jawab, keandalan, dan komitmen terhadap etika kerja. Esai ini bertujuan untuk mengeksplorasi pentingnya disiplin kerja dan dampaknya terhadap efisiensi, produktivitas, serta budaya organisasi.

Disiplin kerja merupakan indikator penting dari profesionalitas dan integritas seorang karyawan. Ini mencakup berbagai aspek seperti ketepatan waktu, pengikutan prosedur kerja, dan penghormatan terhadap kebijakan organisasi. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan adalah esensial, karena ini menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan terorganisasi. Karyawan yang disiplin berkontribusi pada penciptaan suasana kerja yang efisien, di mana tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan lancar dan tanpa kebingungan.

Efisiensi organisasi sangat bergantung pada tingkat disiplin kerja karyawan. Ketika karyawan secara konsisten mengikuti aturan dan prosedur, risiko kesalahan dan ketidakpastian berkurang secara signifikan. Hal ini memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan lebih cepat dan dengan sedikit kesalahan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Disiplin dalam mematuhi deadline, misalnya, memastikan bahwa proyek dan tugas selesai tepat waktu, yang sangat penting dalam menjaga kepuasan pelanggan dan reputasi organisasi.

Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan etos individu, tetapi juga merupakan cerminan dari budaya organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang mempromosikan disiplin kerja yang tinggi cenderung menciptakan lingkungan yang lebih teratur dan profesional. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja dan produktivitas, tetapi juga membantu dalam membentuk persepsi positif dari para stakeholder eksternal, seperti klien dan mitra bisnis. Budaya kerja yang disiplin menciptakan standar yang jelas bagi karyawan baru, membantu mereka dalam mengintegrasikan diri dengan nilai dan ekspektasi organisasi.

Disiplin kerja adalah aspek kunci dalam menjaga dan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan reputasi organisasi. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan tidak hanya menunjukkan profesionalitas dan integritas individu, tetapi juga membantu dalam menjaga kelancaran operasional sehari-hari. Dengan demikian, mendorong dan memelihara disiplin kerja harus menjadi fokus utama bagi manajemen dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menghormati nilai-nilai organisasi. Disiplin kerja tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menumbuhkan rasa kepercayaan, keteraturan, dan komitmen bersama terhadap keunggulan dalam setiap aspek kerja.

1. **Kerjasama Tim**

Kerjasama tim adalah komponen penting dari kualitas kerja. Di banyak industri, kerja tim adalah kunci untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif. Tim yang solid dan koordinasi yang baik antar anggota dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, dan produktivitas, sembari memastikan standar kualitas tinggi dipertahankan.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, kerjasama tim telah menjadi komponen penting dalam menentukan kualitas kerja. Di banyak industri, kemampuan untuk bekerja secara efektif sebagai bagian dari sebuah tim tidak hanya dihargai tetapi sering kali dianggap esensial untuk keberhasilan. Kerjasama tim memungkinkan individu-individu dengan keahlian dan perspektif berbeda untuk berkumpul dan menyatukan kekuatan mereka dalam mencapai tujuan bersama. Melalui esai ini, akan dijelaskan bagaimana kerjasama tim menjadi kunci utama dalam menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif, serta perannya dalam meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan.

Kerjasama tim memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi kerja. Dalam sebuah tim, tugas dapat dibagi sesuai dengan keahlian dan kekuatan masing-masing anggota, memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan lebih cepat dan akurat. Distribusi tugas yang efektif mengurangi beban kerja individu dan meminimalisir risiko kesalahan yang mungkin terjadi jika seorang karyawan bekerja secara terisolasi. Selain itu, kerja tim memungkinkan pertukaran ide dan solusi yang inovatif, seringkali menghasilkan pendekatan yang lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan masalah.

Dalam konteks efektivitas, kerjasama tim memberikan keuntungan signifikan. Dengan menggabungkan keahlian yang beragam, tim dapat mengatasi tantangan dari berbagai sudut pandang, menyediakan solusi yang lebih holistik dan inovatif. Kerja tim juga memungkinkan anggota untuk belajar satu sama lain, memperkaya pengetahuan dan keterampilan mereka. Ini menciptakan lingkungan di mana inovasi dapat tumbuh, dan keputusan yang diambil cenderung lebih matang karena telah melalui proses diskusi dan pertimbangan dari berbagai perspektif.

Kualitas kerja secara keseluruhan dapat ditingkatkan melalui kerjasama tim yang efektif. Dalam tim, ada kesempatan yang lebih besar untuk pengawasan dan dukungan saling menguntungkan, yang berarti kesalahan dapat diidentifikasi dan diperbaiki dengan lebih cepat. Tim yang solid dan terkoordinasi seringkali mampu menghasilkan output yang lebih kreatif, inovatif, dan berkualitas tinggi dibandingkan dengan individu yang bekerja sendiri. Selain itu, kerja tim mempromosikan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung, yang berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja.

Kerjasama tim adalah elemen kunci dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam kualitas kerja. Melalui kolaborasi, pembagian tugas, dan pertukaran ide, tim dapat mengatasi tantangan dengan lebih cepat dan menghasilkan solusi yang lebih komprehensif. Keterampilan dan pengalaman yang beragam dalam sebuah tim memungkinkan pendekatan yang lebih inovatif dan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas output secara keseluruhan. Oleh karena itu, mengembangkan dan memelihara kerjasama tim yang baik tidak hanya penting untuk kesuksesan organisasi, tetapi juga esensial untuk pertumbuhan dan kepuasan setiap individu di dalamnya.

1. **Inovasi**

Inovasi adalah penggerak kemajuan dalam setiap organisasi. Ini tidak hanya tentang ide-ide baru, tetapi juga tentang bagaimana menerapkan ide-ide tersebut untuk meningkatkan proses, produk, atau layanan. Karyawan yang inovatif cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan tantangan, yang merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas kerja.

Inovasi, sering dianggap sebagai jantung dari pertumbuhan dan kemajuan dalam setiap organisasi, melampaui sekadar generasi ide-ide baru. Ini adalah tentang bagaimana ide-ide tersebut diubah menjadi aplikasi nyata yang dapat meningkatkan proses, produk, atau layanan dalam organisasi. Dalam dunia yang terus berubah, kemampuan untuk berinovasi menentukan apakah sebuah organisasi dapat bertahan, berkembang, atau tertinggal. Esai ini akan membahas pentingnya inovasi dalam organisasi dan bagaimana penerapan ide-ide inovatif berkontribusi pada perkembangan berkelanjutan.

Inovasi dimulai dengan ide, tetapi inti dari inovasi adalah penerapannya. Ide-ide yang inovatif harus dikelola dan dikembangkan menjadi solusi yang praktis dan efektif. Ini melibatkan proses transformasi dari pemikiran kreatif menjadi produk, layanan, atau metode kerja yang dapat diterapkan dan memberikan nilai tambah. Inovasi dalam konteks ini tidak hanya menciptakan sesuatu yang baru, tetapi juga melibatkan perbaikan atau modifikasi dari yang sudah ada agar lebih efisien dan efektif.

Inovasi dalam proses kerja merupakan aspek krusial yang dapat mengarah pada peningkatan efisiensi dan produktivitas. Dengan inovasi, proses-proses yang sudah ada dapat diperbaharui atau diganti untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan biaya yang lebih rendah atau dengan cara yang lebih cepat. Ini bisa berupa penerapan teknologi baru, penggunaan strategi manajemen yang lebih efektif, atau pengembangan pendekatan baru dalam produksi. Inovasi proses membantu organisasi tetap kompetitif dan responsif terhadap perubahan kebutuhan pasar dan teknologi.

Pengembangan produk atau layanan melalui inovasi adalah cara utama bagi organisasi untuk membedakan diri dari pesaing. Inovasi dalam produk atau layanan sering kali memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi di pasar atau memberikan solusi yang lebih baik dibandingkan apa yang saat ini tersedia. Hal ini tidak hanya mencakup penciptaan produk atau layanan baru, tetapi juga peningkatan atau diversifikasi dari yang sudah ada. Inovasi produk dan layanan yang sukses dapat mengarah pada pertumbuhan pasar, loyalitas pelanggan yang lebih besar, dan peningkatan reputasi merek.

Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, inovasi adalah kunci untuk kesuksesan berkelanjutan. Organisasi yang mampu berinovasi secara konsisten cenderung lebih tangguh dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Inovasi mendorong pertumbuhan, membuka peluang baru, dan membantu organisasi tetap relevan dalam pasar yang kompetitif. Organisasi yang tidak mendorong inovasi berisiko tertinggal, kehilangan pangsa pasar, atau menjadi usang.

Inovasi dalam setiap organisasi merupakan lebih dari sekadar penciptaan ide-ide baru; ini tentang penerapan ide-ide tersebut untuk menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam proses, produk, atau layanan. Inovasi memungkinkan organisasi untuk tetap kompetitif, merespons dengan cepat terhadap perubahan pasar dan teknologi, serta memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang. Oleh karena itu, memelihara budaya inovasi, mendorong pemikiran kreatif, dan mengimplementasikan ide-ide inovatif adalah penting bagi setiap organisasi yang ingin berkembang dan berhasil dalam lingkungan yang sangat dinamis saat ini.

* + - 1. **Evaluasi dan Penilaian Kinerja Pegawai**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Manajemen Sumber Daya Manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Anwar Prabu Mangkunegara (2017:10) yaitu sebagai berikut:

* + 1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
    2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi dan berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
    3. Peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang
    4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya
    5. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya
    6. Rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa
2. Mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaanya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktr organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda di dalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik
7. Sebagai kriteria menentukan, sleksi dan penempatan karyawan
8. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description)
    * 1. **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia ini mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Secanggih apapun teknologinya, sebagus apapun informasinya, seberlimpah apapun dana dan materialnya, tanpa sumber daya manusia, sangat sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Rivai, 2009) sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya yang berkualitas tinggi sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *Intelegence, Creativiti dan Imagination* tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya.(Qomariah 2020)

Sebagaimana dikemukakan oleh Maslow bahwa dimensi pokok sisi sumber daya manusia (subjek) adalah kontribusinya terhadap organisasi sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Pengertian MSDM ini sejalan dengan kajian Dessler (2017) bahwa MSDM adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan berkaitan dengan karyawan di suatu perusahaan yang dimulai dari perencanaan, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian karyawan, kompensasi dan PHK. Sedangkan pengertian MSDM menurut Noe dkk. (2011) adalah kebijakan, praktik, dan system yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Kajian MSDM menurut Noe lebih menekankan pada kajian strategis dengan kegiatan analisis dan desain pekerjaan, perencanaan dan rekruitmen, seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan kompensasi, manajemen kinerja dan hubungan karyawan/ hubungan industrial. (Muryani et al. 2022)

Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992:16) mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini: Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society’. Pernyataan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut: Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara Mefektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. (Budiyanto and Mochklas 2020)

Menurut (Umar, 2005) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

* 1. Fungsi manajerial meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian;
  2. Fungsi operasional : pengadaan, pengembangan, konpensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja;
  3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.
     + 1. **Tujuan Management Sumber Daya Manusia**

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, selalu menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengelola setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Menurut (Schuler, 2011), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tiga tujuan utama yaitu :

* 1. Memperbaiki tingkat produktivitas;
  2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja; dan
  3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses menajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut :

* 1. Perencanaan, perencanaan, adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
  2. Pengorganisasian, pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pemebagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
  3. Pengarahan dan Pengadaan, pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu dalam tercapainya organisasi.
  4. Pengendalian, pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
  5. Pengembangan, pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
  6. Kompensasi, kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebnagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
  7. Pengintegrasian, pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
  8. Pemeliharaan, pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
  9. Kedisiplinan, kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.
  10. Pemberhentian, pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi
      + 1. **Fungsi – Fungsi Managemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Flippo (1994) secara garis besar dibagi dua , yaitu fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operasional. dimana fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. **Perencanaan**

Manajer yang efektif menyadari bahwa bagian tebesar dari waktu yang harus mereka sediakan adalah perencanaan. dalam manajemen sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah tersusun oleh organisasi.

1. **Pengorganisasian**

Pengorganisasian menyangkut kepada penyusunan serangkaian tindakan yang telah ditentukan, sehingga dapat dilaksanakan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia merancang struktur hubungan antara pekerjaan, sumber daya manusia, dan factor-faktor fisik yang akan dilibatkan.

1. **Pengarah**

Fungsi pengarahan ini menyangkut kepada pelaksanaan rencana yang telah tersusun dan telah diorganisasikan. dalam fungsi pengarahan ini, terdapat pemotivasian, pelaksanaan pekerjaan, pemberian perintah, dan sebagainya.

1. **Pengendalian**

Pengendalian berarti pengamatan atas tindakan dan perbandingannya dengan rencana dan perbaikan atas setiap penyimpangan yang mungkin terjadi. Pada saat-saat tertentu juga diadakan penyusunan kembali rencana-rencana dan penyesuaiannya terhadap penyimpangan yang tidak dapat diubah.

1. **Pengadaan tenaga kerja**

Pengadaan tenaga kerja adalah fungsi operasional pertama dari manajemen sumber daya manusia, yaitu berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang dilakukan dalam pengadaan tenaga kerja adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya, seleksi dan penempatan.

1. **Pengembangan**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Pengembangan sumber daya manusia ini diperlukan karena adanya perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, dan tugas manajemen yang semakin rumit.

1. **Kompensasi**

Kompensasi dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada sumber daya manusia atas sumbangan mereka kepada pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi ini berkaitan erat dengan pokok-pokok seperti evaluasi pekerjaan, kebijakan pengupahan, sistem pengupahan, dan lain sebagainya.

1. **Integrasi**

Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan rekonsilasi(kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan, masyarakat dan organisasi. adanya tumpang tindih kepentingan yang cukup berarti antara perorangan, masyarakat dan organisasi, menyebabkan perlukan mempertimbangkan perasaan, dan sikap personalia dalam menerapkan asas-asas dan kebijakan organisasi.

1. **Pemeliharaan**

Fungsi pemeliharaan ini terkait dengan bagaimana usaha untuk mengabadikan keadaan baik yang sudah tercipta. Memiliki angkatan kerja yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja perlu di pelihara dengan baik.

1. **Pemisahan (Separation)**

Pemisahan merupakan fungsi terakhir dari manajemen sumber daya manusia. Hal ini berkaitan dengan memutuskan hubungan kerja dengan sumber daya manusia yang ada, dan mengembalikannya kepada masyarakat. Pemutusan hubungan kerja ini bisa terjadi karena pensiun, pemberhentian sementara, penempatan luar, meninggal dunia, dan pemecatan.

* + - 1. **Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Majemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:14):

* + 1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
    2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
    3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
    4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
    5. Memperkirakan keadaaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
    6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
    7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
    8. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
    9. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.
    10. **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan suatu organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. cara mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu berbeda dalam melakukannya. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpun, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya.

Amstrong (2003) menyetakan bahwa kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan ialah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Filder mengatakan bahwa, tidak ada seseorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu satu macam gaya untuk segala situasi. pemimpin itu akan berhasil menjalankan kepemimpinannya apabila menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk menghadapi situasi yang berbeda. (Sutarto, 2001 : 110).

Menurut Hersey dan Blanchard (1995 : 191) terdapat enam macam gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya Mengarahkan (Telling)

Mampu memberikan pengarahan secara spesifik pada karyawan dalam mencapai tujuan, memberikan perintah yang harus dikerjakan.

1. Gaya Melatih (Selling)

Mengikutsertakan pegawai dalam diskusi yang memberikan kesempatan pegawai untuk berkomunikasi, aktif menyimak pendapat pegawai lain.

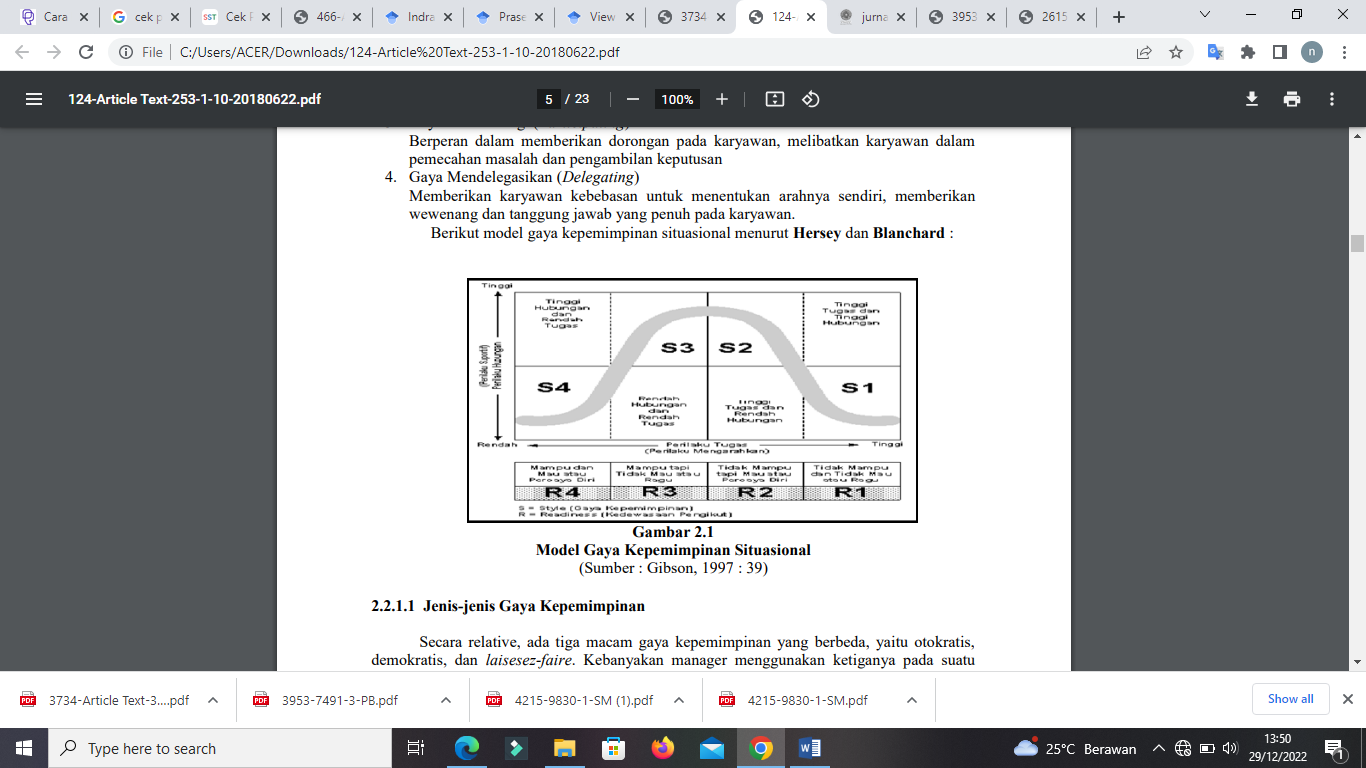
1. Gaya Mendukung (Participating)

Berperan dalam memberikan dorongan pada pegawai, melibatkan pegawai dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan

1. Gaya Mendelegasikan (Delegating)

Memberikan pegawai kebebasan untuk menentukan arahnya sendri, memberikan wewenang dan tanggung jawab yang penuh kepada pegawai.

Berikut gaya kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard :



**Gambar 2.3 Model Gaya Kepemimpinan Situasional** (Sumber : Gibson, 1997 : 39)

* + - 1. **Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan**

Secara relative, ada tiga gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis, dan laisesez-faire. Menurut White dan Lippit yang dikutip oleh Rekshohadipodjo dan Handoko (2001 : 298), mengemukakan tiga tipe kepemimpinan yaitu:

1. Otokratis
2. Semua penentuan kebijakan ditentukan oleh pemimpin.
3. Tek dan langkah diatur oleh atasan setiap waktuu, sehingga langkah-langkah yang akan dating tidak pasti.

Otokratis merupakan salah satu bentuk sistem pemerintahan di mana semua keputusan dan kebijakan ditentukan oleh seorang pemimpin tunggal atau otoriter. Dalam sistem ini, pemimpin memiliki kontrol penuh atas segala hal, mulai dari penentuan kebijakan hingga pelaksanaannya. Hal ini menyebabkan langkah-langkah yang diambil oleh pemerintah menjadi tidak pasti bagi masyarakat dan bahkan bagi para pejabat di bawahnya.

Salah satu ciri utama dari sistem otokratis adalah bahwa semua keputusan kebijakan dibuat oleh pemimpin tanpa adanya mekanisme penentuan kebijakan yang partisipatif atau demokratis. Dengan kata lain, keputusan yang diambil oleh pemimpin tidak melalui proses diskusi atau pertimbangan bersama dengan pihak-pihak terkait. Akibatnya, keputusan tersebut dapat mencerminkan kehendak dan kepentingan pribadi pemimpin, tanpa memperhatikan aspirasi atau kebutuhan masyarakat secara keseluruhan.

Selain itu, dalam sistem otokratis, pemimpin juga memiliki wewenang penuh untuk mengatur tata cara pelaksanaan kebijakan. Hal ini berarti bahwa setiap langkah yang diambil oleh pemerintah, baik dalam merumuskan kebijakan maupun dalam menjalankannya, dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan keputusan pribadi pemimpin. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian di kalangan masyarakat maupun di lingkungan birokrasi, karena tidak ada jaminan bahwa kebijakan yang berlaku saat ini akan tetap berlaku di masa mendatang.

Dampak dari sistem otokratis yang tidak pasti ini dapat dirasakan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Misalnya, dalam bidang ekonomi, ketidakpastian mengenai kebijakan pemerintah dapat membuat para investor atau pelaku bisnis enggan untuk melakukan investasi jangka panjang, karena mereka tidak dapat memprediksi kebijakan yang akan berlaku di masa mendatang. Di sisi lain, di tingkat sosial dan politik, ketidakpastian ini juga dapat menciptakan suasana ketegangan dan ketidakstabilan, karena masyarakat tidak memiliki kejelasan mengenai arah kebijakan yang akan diambil oleh pemerintah.

Dalam konteks global, sistem otokratis yang tidak pasti juga dapat berdampak pada hubungan antar negara. Ketidakpastian mengenai kebijakan luar negeri suatu negara yang dipimpin secara otokratis dapat menciptakan ketidakstabilan di tingkat regional maupun global, karena negara lain sulit untuk memprediksi reaksi atau respons yang akan diberikan oleh negara tersebut dalam situasi tertentu.

Dengan demikian, meskipun sistem otokratis mungkin memberikan kekuatan dan otoritas yang besar bagi pemimpinnya, namun ketidakpastian yang dihasilkan oleh sistem ini dapat berdampak negatif bagi stabilitas dan perkembangan suatu negara. Oleh karena itu, penting bagi sistem pemerintahan otokratis untuk tetap memperhatikan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam pengambilan keputusan, agar dapat mengurangi dampak negatif dari ketidakpastian yang dihasilkan.

1. Demokratis
2. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan kelompok.
3. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternative prosedur yang dapat dipilih.

Demokratis adalah sistem pemerintahan yang mengutamakan partisipasi dan keterlibatan masyarakat dalam proses pembuatan kebijakan. Ciri utama dari sistem demokratis adalah pembentukan kebijakan yang terjadi melalui diskusi kelompok dan pengambilan keputusan berdasarkan dorongan serta bantuan dari seluruh anggota kelompok. Sistem ini menekankan pada pentingnya keterbukaan, transparansi, dan proses yang inklusif dalam pengambilan keputusan.

Dalam sistem demokratis, setiap kebijakan dibentuk melalui proses diskusi kelompok yang melibatkan berbagai pihak. Hal ini memastikan bahwa setiap kebijakan yang dihasilkan mencerminkan kepentingan dan pandangan yang beragam dari masyarakat. Proses ini juga memungkinkan terjadinya pertukaran ide dan gagasan, serta memfasilitasi pemahaman yang lebih mendalam terhadap isu-isu yang dibahas. Dengan demikian, kebijakan yang dihasilkan cenderung lebih matang dan diakui keabsahannya oleh masyarakat luas.

Dalam kerangka sistem demokratis, pembentukan kebijakan merupakan proses yang dinamis dan inklusif, di mana diskusi kelompok memainkan peran penting dalam menentukan arah dan isi dari kebijakan tersebut. Karakteristik unik dari sistem ini terletak pada keterlibatan beragam pemangku kepentingan - mulai dari pejabat pemerintah, wakil rakyat, pakar di berbagai bidang, hingga anggota masyarakat sipil. Setiap kelompok ini membawa perspektif, pengetahuan, dan pengalaman yang berbeda ke meja diskusi, memastikan bahwa kebijakan yang dihasilkan tidak hanya merespons kebutuhan spesifik suatu sektor atau kelompok, tetapi juga mempertimbangkan kesejahteraan dan kepentingan masyarakat secara luas. Proses ini mendorong transparansi dan pertanggungjawaban, di mana debat dan dialog terbuka membantu masyarakat umum memahami aspek-aspek yang menjadi dasar pembuatan kebijakan serta implikasi yang mungkin timbul dari kebijakan tersebut.

Lebih dari itu, sistem ini berupaya mencapai konsensus, bukan melalui imposisi keputusan oleh mayoritas, tetapi melalui pembahasan mendalam yang bertujuan untuk menemukan titik temu dan kompromi yang dapat diterima oleh semua pihak. Meski proses ini seringkali rumit dan memakan waktu, keuntungan yang diperoleh berupa kebijakan yang lebih berimbang, inovatif, dan efektif dalam jangka panjang. Dengan demikian, dalam sistem demokratis, pembentukan kebijakan tidak hanya menjadi mekanisme pengambilan keputusan, tetapi juga sarana penguatan partisipasi publik, peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, dan pengukuhan nilai-nilai demokrasi itu sendiri.

Salah satu aspek penting dalam sistem demokratis adalah pengambilan keputusan yang dilakukan dengan dorongan dan bantuan kelompok. Dalam hal ini, kelompok bertindak sebagai forum bagi anggotanya untuk menyampaikan pendapat, berdebat, dan akhirnya mencapai kesepakatan bersama. Keputusan yang diambil berdasarkan konsensus ini menggambarkan keinginan dan kebutuhan kolektif, bukan sekadar kepentingan individu atau kelompok tertentu.

Selain itu, dalam sistem demokratis, kegiatan dan langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan kelompok dibahas secara terbuka. Hal ini memungkinkan terciptanya rencana aksi yang umum, yang dapat diakses dan dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Dalam situasi di mana diperlukan arahan lebih lanjut, pemimpin dapat menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih. Pemimpin dalam konteks ini berperan sebagai fasilitator yang membantu menemukan solusi terbaik, bukan sebagai pemberi perintah.

Pendekatan demokratis ini memiliki beberapa keuntungan. Pertama, ia mempromosikan kepemilikan bersama terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil. Kedua, ia mengurangi risiko resistensi dan konflik, karena setiap anggota merasa memiliki suara dalam proses pengambilan keputusan. Ketiga, dengan melibatkan berbagai perspektif, kebijakan yang dihasilkan cenderung lebih komprehensif dan efektif dalam menangani masalah kompleks.

Namun, sistem demokratis juga memiliki tantangan, termasuk potensi untuk proses pengambilan keputusan yang lambat dan adanya kemungkinan kompromi yang berlebihan. Oleh karena itu, penting untuk memiliki mekanisme yang efisien dan efektif untuk mengelola diskusi dan mencapai konsensus, sambil memastikan bahwa semua suara didengar dan dihargai.

Dalam kesimpulannya, sistem demokratis menawarkan pendekatan yang lebih partisipatif dan inklusif dalam pengambilan keputusan. Melalui diskusi kelompok dan pengambilan keputusan berbasis konsensus, ia mendorong keterlibatan masyarakat yang lebih luas dan menciptakan kebijakan yang lebih representatif terhadap kepentingan kolektif. Meskipun ada tantangan, kekuatan dari sistem ini terletak pada kemampuannya untuk menghormati dan merangkul keragaman pandangan serta ide.

1. Laisser-faire
2. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin
3. Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia memberikan informasi saat ditanya.
   * 1. **Kedisiplinan**

Atiomo (2000:124) dalam Adomi dan Eruvwe (2004), mendefinisikan disiplin sebagai pelatihan pikiran dan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh. Rivai (2004) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja, seringkali dipandang sebagai sebuah konsep yang kaku dan penuh dengan batasan, sesungguhnya memiliki peran krusial dalam lingkungan kerja modern. Lebih dari sekadar aturan dan prosedur, disiplin kerja merupakan alat komunikasi penting yang digunakan para manajer untuk menyampaikan ekspektasi dan membentuk norma dalam suatu organisasi. Disiplin kerja tidak hanya fokus pada pengenaan sanksi atau konsekuensi atas perilaku yang tidak diinginkan, tetapi lebih penting lagi, adalah tentang membangun kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mengubah perilaku guna mencapai tujuan bersama.

Di era di mana kerja tim dan kolaborasi menjadi kunci keberhasilan sebuah organisasi, penting bagi para manajer untuk mengomunikasikan pentingnya disiplin kerja tidak hanya sebagai kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga sebagai bentuk komitmen terhadap kualitas kerja, keandalan, dan etika profesional. Disiplin kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di mana setiap individu memahami tanggung jawabnya dan berkontribusi secara efektif. Melalui disiplin, karyawan diajak untuk menginternalisasi nilai-nilai perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, yang pada akhirnya membentuk kultur kerja yang kuat dan positif.

Salah satu aspek penting dari disiplin kerja adalah cara penyampaiannya. Komunikasi yang efektif dari pihak manajemen tidak hanya menyampaikan harapan dan aturan yang harus diikuti, tetapi juga memberikan ruang bagi karyawan untuk memahami, bertanya, dan terlibat dalam pembentukan norma tersebut. Hal ini menciptakan rasa memiliki (sense of ownership) dan tanggung jawab atas aturan-aturan yang mereka ikuti. Keterlibatan ini penting untuk memastikan bahwa disiplin kerja tidak dilihat sebagai paksaan, tetapi sebagai kesepakatan bersama untuk mencapai tujuan yang lebih besar.

Selain itu, penerapan disiplin kerja juga harus adil dan konsisten. Ketidakadilan dalam penerapan aturan dapat menimbulkan rasa tidak puas dan mengganggu moral karyawan. Manajer yang baik akan memastikan bahwa semua karyawan, terlepas dari posisi atau latar belakangnya, diperlakukan dengan adil dan sama dalam hal penerapan disiplin. Konsistensi ini membantu membangun kepercayaan dan menguatkan integritas organisasi.

Kesadaran untuk menaati aturan dan norma bukan hanya tentang menghindari konsekuensi negatif, tetapi lebih kepada pemahaman tentang bagaimana perilaku individu berkontribusi terhadap kesuksesan tim dan perusahaan secara keseluruhan. Disiplin kerja yang efektif membantu karyawan mengembangkan rasa tanggung jawab, meningkatkan etos kerja, dan pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan pribadi mereka serta keberhasilan organisasi.

Dalam konteks yang lebih luas, disiplin kerja tidak hanya menciptakan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga membantu membentuk identitas perusahaan. Ketika karyawan menginternalisasi dan mengamalkan nilai-nilai organisasi melalui disiplin kerja yang baik, mereka tidak hanya menjadi pekerja yang lebih baik, tetapi juga duta yang merepresentasikan perusahaan di mata publik.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan lebih dari sekadar serangkaian aturan; ia adalah alat komunikasi dan pembentuk kesadaran yang vital dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan harmonis. Ketika diimplementasikan dengan benar, disiplin kerja membuka jalan bagi pertumbuhan personal karyawan dan kesuksesan organisasi secara berkelanjutan.

Heidjrachman dan Husnan (2000: 15) dalam Sinambela (2012), disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. (Hasibuan, 2008) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Mangkunegara (2001:129) dalam sinambela (2012:239) terdapat dua indicator disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Hasibuan (2008:194) menjelaskan indicator kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Menurut Bejo Siswanto (2010:291) definisi kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalakannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Melayu S.P Hasibuan (2012:23) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.

* + 1. **Pendidikan**

Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan dalam intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Soekidjo (2009) pendidikan khususnya kepada pegawai secara tidak langsung berakibat pada meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Pendidikan, dalam konteksnya yang paling luas, bukan hanya sekadar transfer pengetahuan atau keterampilan, tetapi merupakan proses kompleks dan multi-dimensi yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia secara menyeluruh. Dalam perjalanannya, pendidikan mengambil peran sentral dalam mengembangkan kapasitas intelektual serta membentuk kepribadian individu. Hal ini menegaskan bahwa pendidikan tidak hanya fokus pada pengembangan aspek kognitif, tetapi juga pada aspek afektif dan psikomotorik yang membentuk individu secara holistik.

Di satu sisi, pengembangan intelektual melalui pendidikan adalah tentang memberikan individu kemampuan untuk berpikir kritis, menganalisis, dan mengatasi masalah secara efektif. Melalui pendidikan, seseorang memperoleh pengetahuan teoritis dan praktis yang penting tidak hanya untuk keberhasilan akademis tetapi juga untuk penerapannya dalam kehidupan nyata. Pendidikan membuka pikiran, memperluas cakrawala berpikir, dan memberikan perspektif baru yang memungkinkan individu untuk lebih memahami dan berinteraksi dengan dunia di sekitarnya. Dengan demikian, pendidikan bertindak sebagai katalis yang merangsang keingintahuan, inovasi, dan keinginan untuk terus belajar sepanjang hayat.

Di sisi lain, pendidikan juga memainkan peran penting dalam pembentukan kepribadian. Melalui interaksi sosial di lingkungan pendidikan, individu mengembangkan nilai, sikap, dan perilaku yang menjadi fondasi karakter mereka. Pendidikan mengajarkan tentang etika, tanggung jawab, empati, dan keterampilan berinteraksi dengan orang lain, yang semuanya penting dalam pembentukan karakter yang matang dan bertanggung jawab. Pendidikan juga memperkuat rasa keadilan, menghormati perbedaan, dan membentuk kemampuan untuk bekerja sama dan berkontribusi dalam masyarakat.

Lebih jauh, pendidikan memiliki peran vital dalam mempersiapkan individu untuk memasuki dunia kerja. Melalui pendidikan, seseorang memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk bersaing di pasar kerja yang semakin global dan kompetitif. Namun, lebih dari itu, pendidikan juga membentuk sikap kerja dan etos profesional yang diperlukan untuk berhasil dalam karir. Keterampilan seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim, kepemimpinan, dan manajemen waktu, yang diperoleh melalui pengalaman pendidikan, sangat penting dalam dunia kerja.

Pendidikan juga memiliki peran penting dalam memperkuat fondasi demokrasi dan keberlanjutan sosial. Melalui pendidikan, warga negara muda belajar tentang hak dan tanggung jawab mereka, memahami pentingnya partisipasi sipil, dan menjadi lebih sadar akan isu-isu global. Pendidikan membantu membentuk generasi masa depan yang informasi, bertanggung jawab, dan memiliki kemauan untuk memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.

Secara keseluruhan, pendidikan merupakan kekuatan pendorong dalam pengembangan sumber daya manusia, tidak hanya dalam aspek intelektual, tetapi juga dalam pembentukan karakter. Melalui pendidikan, individu tidak hanya mendapatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mengembangkan sikap, nilai, dan perilaku yang diperlukan untuk menjadi warga negara dunia yang bertanggung jawab, produktif, dan beretika. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan adalah investasi dalam masa depan individu dan masyarakat secara

keseluruhan, membangun pondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan kemajuan yang berkelanjutan. Pendidikan tidak hanya mencetak generasi yang cerdas dan terampil, tetapi juga membentuk individu yang memiliki integritas, empati, dan komitmen terhadap pembangunan masyarakat yang lebih baik. Dalam esensi yang paling murni, pendidikan adalah proses transformasi yang memperkaya dan memperdalam pemahaman kita tentang dunia dan diri kita sendiri, menginspirasi kita untuk mencapai potensi terbaik kita dan memberikan kontribusi positif pada masyarakat global.

Menurut Soekidjo (2009) mengatakan pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan dalam intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Soekidjo (2009) akhir proses dilaksanakannya program pendidikan di dalam suatu organisasi diharapkan menjadi perubahan dalam bentuk perilaku yang dimiliki masing-masing pegawai. Yakni meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Ini berarti bahwa program pendidikan yang dilakukan oleh masingmasing organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan (educational objective).

* 1. **Penelitian Yang Mendukung**

Penelitian sebelumnya menggunakan beberapa referensi dari penelitian terdahulu yang bersumber dari beberapa tesis dan jurnal ilmiah yang mempunyai hal serupa dengan penelitian ini dan menjadi bahan masukan bagi peneliti atau bahan rujukan bagi penulis dalam table berikut :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|  | Muhammad Rizqi Zati , Zulkarnen Mora dan Endang Terangisa BR Sinuraya (2019) | Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai | Hasil penelitian menggunakan uji SPSS menyimpulkan bahwa Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Langsa |
|  | Aswar (2002) | Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Mandiri Cabang Makassar. | Hasil penelitian menunjukkan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai R2 (koefisien determinan)= 0.876 yang berarti memberikan kontribusi peningkatan kinerja sebesar 87,6% dan variabel yang dominan adalah kompensasi. |
|  | Cahya Sudiarta (2021) | Factors Affecting Employee Performance of Education Office in Tabanan Regency | The results showed that both simultaneously and individually the level of education, training and employee satisfaction had an influence on the work performance of the employees of the Education Office of Tabanan Regency, Bali Province. The results also showed that the training factor gave the largest contribution to performance |
|  | Mellysa Pusparani | Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia) | Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja;Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja; dan Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. |
|  | Andi Irawan, M. Syamsul Maarif, dan M. Joko Affandi | Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi | Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja PNS. Faktor individu juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja PNS melalui faktor psikologi, sedangkan faktor organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung melalui faktor psikologi. Faktor individu merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja PNS. |

* 1. **Kerangka Konseptual**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini penulis memilih faktor Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Pendidikan. Berikut merupakan kerangka konseptual :

GAYA KEPEMIMPINAN

(X1)

KEDISIPLINAN

(X2)

PENDIDIKAN

(X3)

KINERJA PEGAWAI

(Y)

H1

H2

H3

H4

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Keterangan :

= Berpengaruh secara individual terhadap kinerja pegawai

= Berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

* 1. **Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, Fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Arikunto (2002) hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variable-variabel dalam penelitian serta merupakan pernyataan yang paling spesifik. Adapun Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

* + 1. **Faktor Gaya Kepemimpinan Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan adalah cara-cara khas yang digunakan atau dilaksanakan oleh seseorang dalam rangka menjalankan kepemimpinannya. Menurut Siagian (2003) kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif, ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Faktor gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pegawai. dorongan kerja yang berupa motivasi mutlak perlu dimiliki oleh seorang pegawai yang merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkannya. seorang pemimpin haruslah bisa memahami kebutuhan para pegawainya agar mereka dapat bekerja secara efektif demi pencapaian tujuan dari organisasi atau perusahaan . oleh karena itu seorang pemimpin dituntut dekat dengan pegawainya dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan mereka dalam bekerja dengan memiliki gaya kepemimpinan yang efektif diharapkan organisasi atau perusahaan bisa berkembang kearah yang lebih baik.

* + 1. **Faktor Kedisplinan Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Prajudi Atmosudirjo dalam I.G Wursanto (1995;146): “Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan,hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai (I.G.Wursanto,1995:146).Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan,norma-norma,hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya.Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuanketentuan yang berlaku dalam perusahaan.

Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas.Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil, Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman.Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja,sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan.

faktor – faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah: kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan, pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan.

* + 1. **Faktor Pendidikan Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Pendidikan, Flippo (2002 ; 121) dan Andrew Sikula (2011 : 55) bahwa pendidikan adalah peningkatan pengetahuan dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh dan proses pengembanga pengetahuan, kecakapan/keterampilan pikiran, watak, karakter dan sebagainya dalam upaya meningkatkan kinerja.

Faktor pendidikan memiliki tiga sub variable yaitu pengetahuan, wawasan, dan kematangan. berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan factor pendidikan yang terdiri dari pengetahuan wawasan dan kematangan memberi pengaruh terhadap kinerja kantor dinas pendidikan aceh tamiang. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Mamahit (2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pegawai. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Oleh sebab itu Kantor Dinas perlu menempatkan secara tepat pegawai sesuai latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Penempatan jabatan yang benar dan sesuai memberikan dampak positif dalam meningkatnya kinerja pegawai.

Dalam kaitannya dalam permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka hipotesis penelitiannya adalah:

H1 : Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H2 : Faktor Kedisiplinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H3 : Faktor Pendidikan (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H4 : Faktor Kepemimpinan (X1), Kedisiplinan (X2), dan Pendidikan (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

* 1. **Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis peneliian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bersifat obyektif,menguji teori, bersifat generalisasi dan menguji hipotesis dengan cara statistic. Penelitian kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian. Masalah-masalah pada penelitian kuantitatif berwilayah pada ruang yang luas dengan tingkat variasi yang tinggi, dan masalah penelitian berkaitan dengan masalah hubungan antar variable yang dirumuskan secara spesifik dan jelas.

Penelitian kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (sekaran , 2000). Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variable (Yusuf, 2018). Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistic. Dan pada penelitian kuantitatif ini menggunakan metode penelitian asosisi kausal. Asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independent (yang memengaruhi) dan dependent (dipengaruhi).

62

* 1. **Tempat dan waktu penelitian**

Tempat penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan Aceh Tamiang, yang terletak di Jl. Ir. H. Juanda No. 71, Alur Selalas, Karang Baru, Alur Selalas, Kec. Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini selama 2 (Dua) bulan dimulai dari Juli sampai Agustus 2023.

* 1. **Populasi dan Sampel**

1. **Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yangmemiliki karaktersitik tertentu di dalam suatu penelitian(Margono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Aceh Tamiang yang berjumlah 117 orang.

1. **Sampel**

Sampel adalah sebagain anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling (Husain dan Purnomo, 2001). Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah “sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006) sampel adalah “sebagian atau wakil menurut dari populasi yang teliti.” Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu simple random sampling yang dikemukakan oleh Akdon (2005: 100) bahwa : ”Simple random sampling adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut.” Jadi kesimpulannya pengambilan sampel secara acak adalah pengambilan sampel tanpa melihat tingkatan secara acak dari populasi yang ada dengan memberikan kemungkinan sama untuk setiap elemen dalam populasi tersebut berkesempatan untuk dipilih dijadikan sampel.

Dengan perhitungan untuk menentukan ukuran sampel maka diambil rumus menurut Surakhmad (Akdon, 2005: 107) yang berpendapat:

“Apabila ukuran populasi sebanyak kurang dari 100, maka pengambilan sampel sekurang-kurangnya 50% dari ukuran populasi. Apabila ukuran populasi sama dengan atau lebih dari 1000, ukuran sampel diharapkan sekurang-kurangnya 15% dari ukuran populasi.”

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 117 orang maka sampel diambil sekurang-kurangnya 50 % dengan perhitungan yaitu :

Keterangan :

s = Sampel

n = Jumlah populasi

Diketehui:

n = 117 orang

maka :

Dari perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang yang bekerja dalam lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang.

* 1. **Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Variable adalah konstruk (constructs) atau sifat yang akan dipelajari. Misalnya: tingkat aspirasi, penghasilan, pendidikan, status social, jenis kelamin, golongan gaji, produktifitas kerja, dll. Variable dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (different values). Dengan demikian, Variabel itu merupakan suatu yang bervariasi. (Kerlinger, 1986). pada penelitian kuantitatif ini menggunakan metode penelitian asosisi kausal. Asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independent (yang memengaruhi) dan dependent (dipengaruhi). adapun Variabel Independen disebut juga sebagai Variabel Eksogen. Variabel Bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel Dependen (terikat). Dinamakan sebagai Variabel Bebas karena bebas dalam mempengaruhi variabel lain. dan Variabel Terikat merupakan Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Disebut Variabel Terikat karena variabel ini dipengaruhi oleh variabel bebas/variabel independent.

* + 1. **Definisi Operasional**

Definisi Operasional diartikan sebagai proses mendefinisikan variable secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Hidayat, 2007).

***Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel***

| **Variabel** | **Definisi Konsep** | **Definisi Operasional** | **Indikator** | **Skala** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | Gaya kepemimpinan Kepala dinas adalah pola tingkah laku dinas untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. | gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi | * + 1. Kemampuan mengambil keputusan     2. kemampuan memotivasi     3. kemampuan komunikasi     4. kemampuan mengendalikan bawahan     5. tanggung jawab     6. kemampuan mengendalikan emosional |  |
| Kedisiplinan (X2) | disiplin adalah suatu kemauan dan perbuatan dalam mematuhi seluruh peraturan yang telah terangkai dengan tujuan tertentu. | Disiplin suatu tata tertib yang dapat mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok | 1. Ketepatan waktu 2. Ketaatan terhadap peraturan 3. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas 4. Efektif dalam bekerja 5. Ketelitian dalam menyelesaikan proses pekerjaan |  |
| Pendidikan (X3) | Pendidikan pegawai adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono ; 2011:162) | Pendidikan adalah suatu proses pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekumpulan manusia yang diwariskan dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian | 1. Jenjang pendidikan 2. Kesesuaian jurusan 3. Ideologi 4. Keterampilan dalam dunia kerja |  |
| Kinerja (Y) | Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Mangkuprawir a S., 2009). | Hasil seseorang/tim didalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dalam periode tertentu | 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Waktu kerja 4. Kerja sama |  |

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Tekhnik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket, wawancara, dan dokumentasi.

1. Angket

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna (Ridwan, 2007). Yaitu menyebarkan sejumah pertanyaan berikut alternatif jawaban yang diisi oleh responden, yaitu pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang, sehingga angket ini akan diketahui pengalaman responden yang dialaminya. Angket yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup atau disebut juga dengan *close from questioner* yaitu kuesioner dengan skala *Guttman*. Skala *Guttman* ialah skala yang menginginkan jawaban tegas, seperti jawaban benar-salah, ya-tidak, pernah-tidak pernah, dan seterusnya. Skala *Guttman* dapat dibuat dalam bentuk pilihan ganda maupun daftar checklist. Untuk setiap pernyataan terdiri atas 2 pilihan jawaban, yang mana masing-masing jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban “YA” dan 0 untuk jawaban “TIDAK”.

1. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan bahan yang akan dijadikan acuan dalam melaksanakan penelitian. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas, Kepala bidang, dan staff.

1. Dokumentasi

Dokumen adalah bentuk kegiatan atau proses sistematis dalam melakukan pencarian, pemakaian penyelidikan, penghimpunan dan penyediaan dokumen untuk memperoleh penerangan pengetahuan , keterangan, serta bukti dan juga menyebarkan kepada pihak yang berkepentingan. Alat yang digunakan sebagai dokumentasi adalah kamera dan catatan sebagai alat untuk memperkuat dokumentasi.

* 1. **Teknik Analisis Data**

Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2009). Analisis data digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

* + 1. **Uji Validitas dan Reabiitas Instrumen**
       1. **Uji Validitas Instrumen**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, sehingga tidak menyimpang dari gambaran yang sebenarnya (Arikunto, 1989). Jadi uji validitas adalah pengujian terhadap kesahihan instumen.

Uji validitas yang digunakan untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas internal dengan teknik analisis butir. Analisis butir adalah menganalisa kesahihan instrumen penelitian dengan cara mengorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan dalam angket dengan skor total. Rumus korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment.

* + - 1. **Uji Reabilitas Unstrumen**

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula. Dengan demikian, instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur karena konsistensi pengukurannya. Jadi reliabilitas adalah ketetapan (keajegan) suatu instrument atau tes apabila diberikan kepada subjek yang sama (Arikunto, 1989).

Uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji reliablitas instrumen dalam penelitian ini adalah uji reliablitas belah dua (Spearman-Brown), yaitu dengan cara memebelah dua skor-skor yang ada, lalu mengeorelasikan keduanya. Setelah ditemukan nilai korelasinya, dihitung dengan rumus Spearman-Brown sebagai berikut:

Keterangan : = reliabilitas instrumen

= rxy yang disebutkan sebagai indeks korelasi antara dua belahan instrument. (Arikunto, 1989)

* + 1. **Uji Asumsi Klasik**

Uji ini dimaksudkan untuk menganalisis beberapa asumsi dari persamaan regresi yang dihasilkan valid untuk memprediksi. Menurut Santoso dalam analisis regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sehingga persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi (Santoso Singgih, 2005). Pembahasan mengenai asumsi-asumsi yang ada pada analisis regresi adalah sebagai berikut:

* + - 1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis berdistribusi normal sebagai prasyarat analisis. Uji normalitas dalam analisis ini dilakukan dengan program SPSS yang menghasilkan gambar Normal P-P Plot. Gambar yang dihasilkan dapat menunjukkan sebaran titik-titik. Apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan bahwa (data) residual terdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka tidak terdistribusi normal. (Santoso Singgih, 2005)

* + - 1. **Uji Multikolinieritas**

Uji ini merupakan bentuk pengujian asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Ada banyak cara untuk menentukan apakah suatu model memiliki gejala Multikolinieritas, antara lain dengan cara Uji Korelasi dan Uji VIF.

Cara pertama, yaitu uji korelasi, dilakukan dengan cara melihat keeratan hubungan antara tiga variabel penjelas atau yang lebih dikenal dengan istilah korelasi parsial. Uji mulitikolinieritas dengan cara ini memerlukan ketelitian dalam menghitung, sehingga rawan terjadi kesalahan. Sedang cara kedua, yaitu dengan Uji VIF, yang bisa dilakukan dengan hanya melihat apakah nilai VIF untuk masing-masing variabel. Apabila nilai masing-masing variabel lebih besar dari 10, maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala multikolinieritas. Cara ini digunakan karena lebih sederhana dan tidak memiliki kerumitan dalam penghitungan. Pada umumnya, ketentuan yang digunakan adalah jika VIF lebih besar 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. (Singgih Santoso, 2005)

* + - 1. **Uji Heterokedastisitas**

Uji asumsi ini adalah asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan yang lain. Gejala varian residual yang sama dari satu pengamatan yang lain disebut dengan homokesatisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan terjadi heteroskedastisitas jika data berpencar di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend tertentu. (Singgih Santoso, 2005)

Ada beberapa cara menguji heterokedastisitas, yaitu dengan cara uji park, uji korelasi rank spearman, dan bisa juga dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini, uji heterokedastisitas akan menggunakan program SPSS agar lebih akurat hasilnya. Selain itu, uji SPSS juga lebih mudah dan tidak rumit dalam penghitungan.

* + 1. **Pengujian Hipotesis**

Uji Hipotesis menggunakan bantuan *SPSS 27.* Uji Hipotesis meliputi Uji t (t-test) dan Uji F, yakni :

* + - 1. **Uji t (t-test)**

Uji ini disebut dengan istilah uji koefisien regresi. Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri dengan variabel dependen atau dengan kalimat lain, uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Parameter yang diestimasi dalam regresi linier meliputi intersep (konstanta) dan slope (koefisien dalam persamaan linier).

Dalam penelitian ini, uji t dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 maka Ho ditolak atau koefisien regresi signifikan, dan apabila nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 maka Ho diteirma atau koefisien regresi tidak signifikan. (Singgih Santoso, 2005)

* + - 1. **Uji F (Secara Simultan)**

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Uji F ini disebut pula dengan istilah uji keterandalan model atau uji kelayakan model. Uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini, uji F dilakukan dengan Analisys of Varians (ANOVA) yang juga menggunakan program SPSS. Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai *prob*. F hitung (ouput SPSS ditunjukkan pada kolom sig.) lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka Ho ditolak atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai prob. F hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka Ho atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak. (Singgih Santoso, 2005)

* + - 1. **Uji Koefisien Determinan (R Square)**

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur dengan rumus formula . Sedangkan dalam program SPSS nilai koefisien determinasi (R2) ditunjukkan oleh oleh nilai R *Square* atau *Adjusted* R-*Square*. R-*Square* digunakan pada saat variabel bebas hanya satu saja (biasa disebut dengan Regresi Linier Sederhana), sedangkan *Adjusted R-Square* digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu. Kemudian nilai R2 yang dihasilkan dikalikan 100%.

* + - 1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan Ŷ = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e, dengan ketentuan:

Y : variabel terikat (kinerja)

X1 : variabel bebas satu (kepemimpinan)

X2 : variabel bebas dua (motivasi)

a : nilai konstanta

b1 : nilai koefisien regresi X1

b2 : nilai koefisien regresi X2

b3 : nilai koefisien regresi X3

e : standar error

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### Hasil Penelitian

* + 1. **Gambaran Umum Objek Penelitian**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh yang merupakan salah satu OPD yang sudah ada sejak pertama kali Kabupaten Aceh Tamiang ditetapkan sebagai kabupaten pada tahun 2004. Disdikbud Aceh Tamiang merupakan pemekaran dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur. Disdikbud Kabupaten Aceh Tamiang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Sejak didirikan, Disdikbud Kabupaten Aceh Tamiang sudah beberapa kali mengalami pergantian Kepala Dinas, tercatat beberapa orang telah menjabat, diantaranya :

1. Drs. Ahmad As' adi : Kepala Dinas tahun 2002 s.d 2006
2. Drs. H. Effendi : Kepala Dinas tahun 2006 s.d 2008
3. Izwardi, S.IP : Kepala Dinas tahun 2008 s.d 2012
4. Samsul Bahri, S.Pd : Kepala Dinas tahun 2012 s.d 2014
5. Drs.Ikhwanuddin : Kepala Dinas sejak Juni 2014 s.d April 2018
6. Muhammad Nur, S.Pd.M.Si : Plt Dinas sejak April 2018 s.d sekarang

Merupakan dinas yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pembangunan di bidang pendidikan yang mengacu pada peningkatan SDM, yang memiliki sasaran, terciptanya hasil didik yang mandiri dan berbudi pekerti yang luhur. serta Kedisiplinan yang tinggi.

77

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda, No. 71, Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang, Aceh pode pos : 24476 dan beralamat email disdikbud@acehtamiangkab.go.id

* + 1. **Deskripsi Hasil Penelitian**

Berikut ini disajikan data penelitian untuk variabel gaya kepemimpinan kepala dinas (X1), kedisiplinan (X2), pendidikan (X3) dan kinerja pegawai (Y). Data hasil penelitian ini dideskripsikan dalam skor nilai tertinggi dan nilai terendah skor rata-rata (mean) simpangan baku (standar deviation). Selanjut data setiap variabel disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabel presentase kecenderungan.

1. **Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Instrumen mengenai gaya kepemimpinan yang valid berjumlah 12 butir, setiap butir terdiri 2 alternatif isian sehingga setiap butir mempunyai skor minimal 0 dan maksimal 1, dengan demikian data gaya kepemimpinan memiliki kemungkinan skor terendah 0 dan skor tertinggi 12. Selanjutnya data tersebut disusun dalam bentuk distribusi frekuensi yang disajikan pada tabel berikut.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.1 Kategori Gaya Kepemimpinan** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Rendah | 5 | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| Sedang | 20 | 57.1 | 57.1 | 71.4 |
| Tinggi | 10 | 28.6 | 28.6 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 |  |

Berdasarkan data yang terkumpul melalui angket 35 responden diperoleh data pengaruh gaya kepemimpinan sebagai berikut : skor tertinggi = 10 orang, skor sedang = 20 orang dan skor terendah = 5 orang, reratanya sebesar = 6, dan simpangan baku sebesar = 2. Selanjutnya dari data tersebut disusun dalam bentuk tabel distribusi frekuensi seperti diatas. Dari distribusi frekuensi diatas terlihat bahwa persentase gaya kepemimpinan terbesar berada pada interval Sedang, yaitu sebesar 57.1%.

1. **Deskripsi Kedisiplinan (X2)**

Instrumen mengenai Kedisiplinan yang valid berjumlah 10 butir, setiap butir terdiri 2 alternatif isian sehingga setiap butir mempunyai skor minimal 0 dan maksimal 1, dengan demikian data Kedisiplinan memiliki kemungkinan skor terendah 0 dan skor tertinggi 10. Selanjutnya data tersebut disusun dalam bentuk distribusi frekuensi yang disajikan pada tabel berikut.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.2 Kategori Kedisiplinan** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Rendah | 5 | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| Sedang | 20 | 57.1 | 57.1 | 71.4 |
| Tinggi | 10 | 28.6 | 28.6 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 |  |

Berdasarkan data yang terkumpul melalui angket 35 responden diperoleh data pengaruh Kedisiplinan sebagai berikut : skor tertinggi = 10 orang, skor sedang = 20 orang dan skor terendah = 5 orang, reratanya sebesar = 5, dan simpangan baku sebesar = 1,67. Selanjutnya dari data tersebut disusun dalam bentuk tabel distribusi frekuensi seperti diatas. Dari distribusi frekuensi diatas terlihat bahwa persentase Kedisiplinan terbesar berada pada interval Sedang, yaitu sebesar 57.1%.

1. **Deskripsi Pendidikan (X3)**

Instrumen mengenai Pendidikan yang valid berjumlah 8 butir, setiap butir terdiri 2 alternatif isian sehingga setiap butir mempunyai skor minimal 0 dan maksimal 1, dengan demikian data Pendidikan memiliki kemungkinan skor terendah 0 dan skor tertinggi 8. Selanjutnya data tersebut disusun dalam bentuk distribusi frekuensi yang disajikan pada tabel berikut.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.3 Kategori Pendidikan** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Rendah | 2 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| Sedang | 25 | 71.4 | 71.4 | 77.1 |
| Tinggi | 8 | 22.9 | 22.9 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 |  |

Berdasarkan data yang terkumpul melalui angket 35 responden diperoleh data pengaruh Pendidikan sebagai berikut : skor tertinggi = 8 orang, skor sedang = 25 orang dan skor terendah = 2 orang, reratanya sebesar = 5, dan simpangan baku sebesar = 1,33. Selanjutnya dari data tersebut disusun dalam bentuk tabel distribusi frekuensi seperti diatas. Dari distribusi frekuensi diatas terlihat bahwa persentase Pendidikan terbesar berada pada interval Sedang, yaitu sebesar 71.4%.

1. **Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)**

Instrumen mengenai Kinerja Pegawai yang valid berjumlah 8 butir, setiap butir terdiri 2 alternatif isian sehingga setiap butir mempunyai skor minimal 0 dan maksimal 1, dengan demikian data Kinerja Pegawai memiliki kemungkinan skor terendah 0 dan skor tertinggi 8. Selanjutnya data tersebut disusun dalam bentuk distribusi frekuensi yang disajikan pada tabel berikut.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.4 Kategori Kinerja Pegawai** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Rendah | 1 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| Sedang | 33 | 94.3 | 94.3 | 97.1 |
| Tinggi | 1 | 2.9 | 2.9 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 |  |

Berdasarkan data yang terkumpul melalui angket 35 responden diperoleh data pengaruh Kinerja Pegawai sebagai berikut : skor tertinggi = 1 orang, skor sedang = 33 orang dan skor terendah = 1 orang, reratanya sebesar = 5, dan simpangan baku sebesar = 1,33. Selanjutnya dari data tersebut disusun dalam bentuk tabel distribusi frekuensi seperti diatas. Dari distribusi frekuensi diatas terlihat bahwa persentase Kinerja Pegawai terbesar berada pada interval Sedang, yaitu sebesar 94.3%.

### Analisis Data

Berdasarkan hasil penyebaran angket dengan beberapa para responden yang telah dilakukan pada tanggal 28 – 06 Juli 2023. Pada penelitian ini yang ingin dianalisis yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang, dengan menggunakan uji regresi liner berganda. Dengan menggunakan teknik ini maka akan memperoleh pengaruh kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh Tamiang. Proses analisis faktor ini menggunakan bantuan software SPSS 27.

**4.1.2.1. Uji Instrumen**

### Uji Validitas Dengan *Corelation Bivariates*

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukuran mampu mengukur apa yang akan apa yang akan diukur. (Purbayu, 2005). Validitas menunjukkan kinerja kuesioner dalam mengukur apa yang diukur telah dinyatakan valid. Untuk melakukan uji validitas, metode yang dilakukan adalah dengan mengukur korelasi antara butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan. Berdasarkan uraian di atas, dapat disajikan hasil dari pengolahan data terkait uji validitas atas instrumen penelitian dengan jumlah 35 responden untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut valid atau tidak dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5.**

**Hasil Uji Validitas Instrumen**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Pernyataan | *Correlation* | Keterangan |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | Item 1 | 0,567 | Valid |
| Item 2 | 0,980 | Valid |
| Item 3 | 0,772 | Valid |
| Item 4 | 0,623 | Valid |
| Item 5 | 0,718 | Valid |
| Item 6 | 0,654 | Valid |
| Kedisiplinan (X2) | Item 1 | 0,777 | Valid |
| Item 2 | 0,645 | Valid |
| Item 3 | 0,713 | Valid |
| Item 4 | 0,555 | Valid |
| Item 5 | 0,655 | Valid |
| Pendidikan (X3) | Item 1 | 0,666 | Valid |
|  | Item 2 | 0,589 | Valid |
| Item 3 | 0,657 | Valid |
| Item 4 | 0,652 | Valid |
| Kinerja (Y) | Item 1 | 0,568 | Valid |
| Item 2 | 0,872 | Valid |
| Item 3 | 0,455 | Valid |
| Item 4 | 0,431 | Valid |

Berdasarkan hasil dari tabel di atas bahwa, seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel harga, kualitas produk dan keputusan pembelian dinyatakan valid. Nilai dari masing-masing item pertanyaan berdasarkan nilai koefisien korelasi yang memiliki nilai koefisien positif dan lebih besar dari nilai rtabel 0,3246.

### Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur tahap reliabilitas dari alat. Analisis ini digunakan untuk membuktikan apakah kuesioner yang reliable dapat memberikan jawaban yang meyakinkan jika diuji ulang dengan hasil yang sama (Purbayu, 2005). Untuk mengukur reliabilitas dapat digunakan *Crobach’s Alpha*. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* bila koefisien reliabilitas > 0,60. Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.6.**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Batas Normal** | ***Nilai Cronbach Alpha*** | **Keterangan** |
| Gaya Kepemimpinan | > 0,60 | 0,80 | Reliabel |
| Kedisiplinan | > 0,60 | 0,80 | Reliabel |
| Pendidikan | > 0,60 | 0,80 | Reliabel |
| Kinerja | > 0,60 | 0,80 | Reliabel |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel di atas, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, sehingga dinyatakan reliabel dinyatakan layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

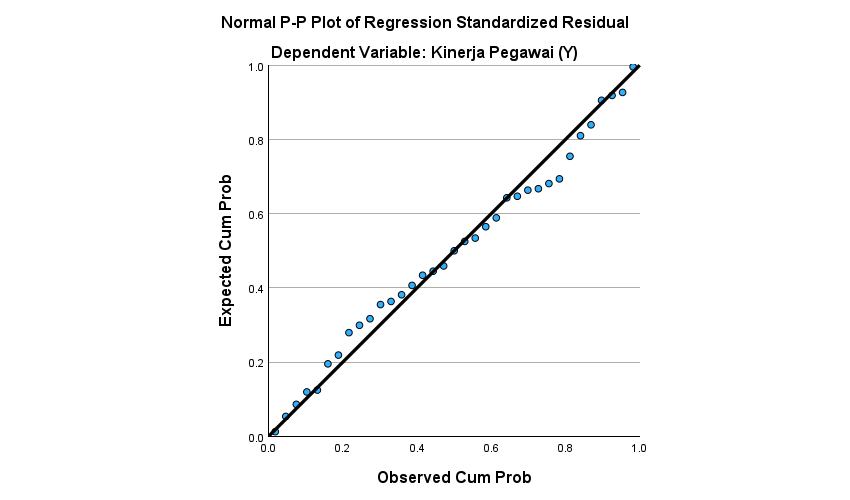
* + 1. **Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan analisis regresi berganda uji asumsi klasik perlu dilakukan karena merupakan prasyarat analisis regresi berganda (Arisadi. 2013). Berdasarkan hasil perhitungan sampel pegawai Dinas Pendidikan Aceh Tamiang, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian asumsi klasik atau uji persyaratan analisis terlebih dahulu yang meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji auto kolerasi yang dilakukan sebagai berikut:

* + - 1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi terdistribusi dengan normal atau tidak. Selain itu uji normalitas data memperlihatkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistri normal. Jika data terdistribusi normal atau mendekati normal berarti model regresi termasuk dalam model yang baik. Data yang terdistribusi normal atau tidak dalam suatu penelitian dapat diketahui dengan cara melihat sebaran data menggunakan histogram atau *probability plot* pada program SPSS. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal maka data terdistribusi normal atau memenuhi asumsi normal.
2. Jika data menyebar menjauhi dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal atau tidak memenuhi asumsi normal.



**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 27**

**Gambar 4.1 Uji Normalitas**

Pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti data yang digunakan dalam model regresi berganda terdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak dipakai.

* + - 1. **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat korelasi atau hubungan yang kuat antar variabel-variabel independen dalam model regresi berganda. Apabila terdapat multikoleniaritas dalam model persamaan regresi berganda maka akan berakibat ketidakpastian dalam estimasi. Hal ini disebabkan karena dalam analisis regresi berganda, akan terdapat variabel bebas lebih dari satu yang diduga akan mempengaruhi variabel terikat. Bila tidak terjadi multikoliniearitas maka pendugaan tersebut menjadi dapat dipertanggungjawabkan karena tidak ada hubungan linier antar variabel independen, sebab bila ada hubungan yang linier antarvariabel independen maka akan menimbulkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh yang terjadi antara varaiabel independen dan dependennnya (Sudarmanto, 136:2005). Pengujian asumsi dengan uji korelasi antar variabel independen dengan matriks korelasi akan menjadi indikator ada atau tidaknya multikolinearitas. Cara yang digunakan unutk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF) yaitu faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

**Tabel 4.7**

**Uji *Variance Inflation Factors* (VIF)**

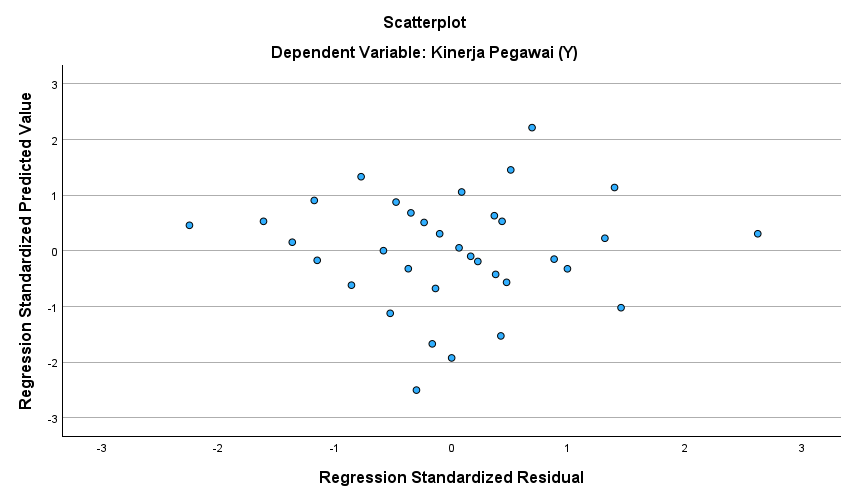
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel Bebas** | **Toleransi** | **VIF** | **Keterangan** |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0.957 | 1.045 | Bebas Multikolinearitas |
| Kedisiplinan (X2) | 0.908 | 1.102 | Bebas Multikolinearitas |
| Pendidikan (X3) | 0.934 | 1.070 | Bebas Multikolinearitas |

Menurut Wijaya (2009:119) dalam Sarjono dan Julianita (2011:70) salah satu cara mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dilihat dari nilai VIF (*variance inflanting factor*), jika nilai VIF < 10 tingkat kolinearitas dapat di toleransi atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan tabel 4.3, nilai VIF setiap variabel bebas lebih kecil dari 10, hal in berarti data penelitian bebas multikolinearitas sehingga asumsi multikolinearitas terpenuhi.

* + - 1. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi yang diamaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk seluruh pengamatan (Sudarmanto, 146:2005). akibat adanya heteroskedastisitas adalah analisis regresi menghasilkan estimator bias untuk nilai varian 𝑢𝑡 sehingga menimbulkan variasi dalam analisis regresi sehingga uji t, uji F, dan estimasi nilai variabel menjadi tidak valid. Dengan kata lain penafsiran yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel besar dan sampel kecil walaupun penaksiran diperoleh menggambarkan populasinya dalam arti bias.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan uji *scatterplot* pada regresi. Metode grafik dengan menggunaan *scatterplot* ini dilakukan dengan cara melihat grafik plot antara variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (ZRESID). Jika terjadi heteroskedastisitas, titik-titk (point-point) yang ada akan membentu pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit). Bila tidak terjadi heteroskedastisitas akan terlihat titik-titik menyebar secara acak, baik dibagaian atas angka nol maupun dibagian bawah angka nol dari sumbu vertical atau sumbu Y (Sarjono dan Julianita, 2011:66).



**Gambar 4.2**

**Uji Heterokedastisitas**

* + 1. **Uji Hipotesis**

Uji Hipotesis menggunakan bantuan *SPSS 27.* Uji Hipotesis meliputi Uji t (t-test) dan Uji F, yakni :

### Uji t (t-test)

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Parameter yang diestimasi dalam regresi linier meliputi intersep (konstanta) dan slope (koefisien dalam persamaan linier). Pada bagian ini uji t diolah dengan menggunakan SPSS 27 dapat lihat pada table berikut :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.8**  ***Coefficients*** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3.586 | .972 |  | 3.690 | .001 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | .146 | .137 | .162 | 1.070 | .023 |
| Kedisiplinan (X2) | .362 | .161 | .350 | 2.252 | .032 |
| Pendidikan (X3) | .773 | .234 | -.506 | 3.307 | .002 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y) | | | | | | |

1. **Gaya Kepemimpinan (X1) Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Aceh Tamiang**

Hipotesis H1 menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan Aceh Tamiang. Hasil yang ditunjukan pada tabel 4.5 diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,023 atau 0,023 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Ini sejalan dengan penelitian oleh Aulia (2007) yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Cabang Malang*”. Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi (R2) yaitu sebesar 0,654 atau 65,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. **Kedisiplinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Aceh Tamiang**

Hipotesis H2 menyatakan bahwa variabel kedisiplinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan Aceh Tamiang. Hasil yang ditunjukan pada tabel 4.5 diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,032 atau 0,032 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Ini juga berjalan lurus dengan penelitian oleh Ingan Ukur Br Sitepu (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tiganderket”. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan tiganderket sebesar 94,09%. Dengan demikian dapat disimpulkan kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. **Pendidikan (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Aceh Tamiang**

Hipotesis H3 menyatakan bahwa variabel pendidikan (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan Aceh Tamiang. Hasil yang ditunjukan pada tabel 4.5 diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar 0,002 atau 0,002 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Sesuai dengan penelitian Juliana (2015) yang berjudul ” Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang”. Hasil penelitiannya mengatakan Terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. Dengan demikian dapat disimpulkan pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Uji F

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Uji ini disebut juga dengan istilah uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji simultan model. Uji ini mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan yang diberlakukan adalah apabila nilai prob. F hitung (ouput hasil ditunjukkan pada kolom sig.) lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka Ho ditolak atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai prob. F hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan H0 diterima jika nilai f hitung ≤ f tabel dan signifikasi ˃ 0,05. Dan H3 diterima jika variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki nilai f hitung ≥ f tabel dan signifikasi ˂ 0,05.

**Tabel 4.9.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 31.588 | 3 | 10.529 | 4.894 | .007b |
| Residual | 66.698 | 31 | 2.152 |  |  |
| Total | 98.286 | 34 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Pendidikan (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Kedisiplinan (X2) | | | | | | |

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,007 atau 0,007 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y.

### Uji Koefisien Determinan (R Square)

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.10**  **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .867a | .751 | .656 | .46682 |
| a. Predictors: (Constant), Pendidikan (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Kedisiplinan (X2) | | | | |

Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,751 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) dan Pendidikan (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 75,1%. Artinya proporsi pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Aceh Tamiang sebesar 75,1% sedangkan sisanya, yaitu 24,9% (100% - 75,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier ini.

Menurut pengamatan peneliti, gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) belum banyak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bukan karena faktor kepemimpinan yang buruk, tetapi lebih pada faktor tanggungjawab karyawan. Hal yang sama juga tampak pada pengaruh yang ditimbulkan kedisiplinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) . Kedisiplinan kerja memang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Begitu pula dengan pengaruh yang ditimbulkan mengenai jenjang pendidikan (X3) terhadap kinerja pegawai. Menurut pengamatan peneliti, hal ini juga dikarenakan faktor tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan.

* + - 1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan bagaimana bentuk pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi yang diperoleh dilihat dari tabel hasil uji *coefficients* pada tabel 4.5 dari program SPSS adalah sebagai berikut:

**Kinerja Pegawai (Y) = 3.586 + 0,146 Gaya Kepemimpinan (X1) + 0,362 Kedisiplinan (X2) + 0,773 Pendidikan (X3)**

Berdasarkan model regresi berganda yakni hasil uji *coefficients* pada tabel 4.5, maka hasil regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

𝑎 = Konstanta sebesar 3.586. Artinya jika variabel independen gaya kepemimpinan (X1) kedisiplinan (X2) pendidikan (X3) tidak terjadi kenaikan (konstan) atau tetap, maka variabel dependen yaitu kinerja (Y) pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 3.586.

𝑏1 = Nilai gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,146 Menunjukkan koefisien positif atau searah, itu berarti bahwa jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan, akan tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan.

𝑏2 = Kedisiplinan (X2) sebesar 0,362 Menunjukkan koefisien positif atau searah, itu berarti bahwa jika kedisiplinan mengalami kenaikan maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan, begitu pula sebaliknya.

𝑏3 = Pendidikan (X3) sebesar 0,773. Menunjukkan koefisien positif atau searah, itu berarti bahwa jika pendidikan mengalami kenaikan maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan, begitu pula sebaliknya.

### Pembahasan

### Pengujian Instrumen

Sebelum melakukan pengujian variabel, hal yang harus dilakukan terlebih dahulu adalah melakukan pengujian instrumen, sejalan dengan yang dikatakan oleh (Arikunto, 1989) Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, sehingga tidak menyimpang dari gambaran yang sebenarnya dan instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur karena konsistensi pengukurannya. Jadi reliabilitas adalah ketetapan (keajegan) suatu instrument atau tes apabila diberikan kepada subjek yang sama (Arikunto, 1989)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 15 item yang seluruhnya valid, karena hasil nilai rhitung > rtabel (0,271). Dapat disimpulkan bahwa, pernyataan sebanyak 19 butir item adalah pernyataan valid.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach Alpha,*dimana hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari tiap variabel yaitu variabel X1, X2 dan X3 > 0,60, yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut reliabel atau andal.

* + 1. **Pengujian Hipotesis**

Uji Hipotesis menggunakan bantuan *SPSS 27.* Uji Hipotesis meliputi Uji t (t-test) dan Uji F. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 maka Ho ditolak atau koefisien regresi signifikan, dan apabila nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 maka Ho diteirma atau koefisien regresi tidak signifikan. (Singgih Santoso, 2005) dan untuk uji F dilakukan dengan Analisys of Varians (ANOVA) yang juga menggunakan program SPSS. Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai *prob*. F hitung (ouput SPSS ditunjukkan pada kolom sig.) lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka Ho ditolak atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai prob. F hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka Ho atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak. (Singgih Santoso, 2005)

Hasil pengujian pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen menunjukkan Hipotesis H1 menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan Aceh Tamiang. Hasil yang ditunjukan pada tabel 4.5 diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,293 atau 0,293 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Ini sejalan dengan penelitian oleh Aulia (2007) yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Cabang Malang*”. Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi (R2) yaitu sebesar 0,654 atau 65,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis H2 menyatakan bahwa variabel kedisiplinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan Aceh Tamiang. Hasil yang ditunjukan pada tabel 4.5 diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,032 atau 0,032 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Ini sejalan dengan penelitian oleh Ingan Ukur Br Sitepu (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tiganderket”. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan tiganderket sebesar 94,09%. Dengan demikian dapat disimpulkan kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis H3 menyatakan bahwa variabel pendidikan (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan Aceh Tamiang. Hasil yang ditunjukan pada tabel 4.5 diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar 0,002 atau 0,002 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Sesuai dengan penelitian Juliana (2015) yang berjudul ” Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang”. Hasil penelitiannya mengatakan Terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. Dengan demikian dapat disimpulkan pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan (Mangkunegara, 2013) yang menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Ini bisa dikaitkan dengan kualitas atau pendidikan pegawai terhadap kinerjanya yang memiliki pengaruh signifikan.

Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,751 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) dan Pendidikan (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 75,1%. Artinya proporsi pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Aceh Tamiang sebesar 75,1% sedangkan sisanya, yaitu 24,9% (100% - 32,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier ini.

Pengaruh yang ditimbulkan gaya kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) dan Pendidikan (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang hanya 75,1%. Menurut pengamatan peneliti, gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal yang sama juga tampak pada pengaruh yang ditimbulkan kedisiplinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) . Kedisiplinan kerja memang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang sangat signifikan. Begitu pula dengan pengaruh yang ditimbulkan mengenai jenjang pendidikan (X3) terhadap kinerja pegawai. Menurut pengamatan peneliti, hal ini juga dikarenakan faktor tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan.

Benardin dan Russel dalam Priansa (2018:270) menyatakan kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Dalam hal ini pencapaian yang ingin dilihat adalah tujuan dan kapasitas dari lembaga pemerintah Dinas Pendidikan Aceh Tamiang. Dan di dapati gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian 24,9% yang disebut sebagai variabel lain dalam kesimpulan antara lain adalah bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan secara penuh.

**BAB V**

**PENUTUP**

### 5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan manganalisa data, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dalam hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t 0,023 > 0,05. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai adalah positif, hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t 0.032 < 0,05. Sehingga ada pengaruh yang signifikan, besarnya pengaruh tersebut 0,350 ( dilihat dari hasil nilai koefisien)
3. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai adalah positif, hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t 0.02 < 0,05. Sehingga ada pengaruh yang signifikan, besarnya pengaruh tersebut 0,506 ( dilihat dari hasil nilai koefisien)
4. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan pendidikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja. Hal ini bisa dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,751. Nilai ini menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan pendidikan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 75,1%. Artinya proporsi pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Aceh Tamiang sebesar 75,1% sedangkan sisanya, yaitu 24,9% (100% - 32,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier ini. Kesimpulan ini juga dikuatkan dengan uji F yang menunjukkan nilai F sebesar 4,894 dengan nilai prob. F hitung (sig.) 0,007. Nilai prob. F hitung ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan pendidikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai.

82

### 5.2. Saran

Setelah memaparkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada Kepala Dinas Pendidikan Aceh Tamiang untuk selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawai melalui nasihat dan praktik baik agar bias berkolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dan nyaman.
2. Kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang untuk selalu:
3. Peka terhadap predikat sebagai pegawai pemerintah yang artinya tugas dan kepedulian pegawai tentang pendidikan sangat diharapkan
4. Meningkatkan kedisiplinan diri dan tanggungjawab.
5. Membuat lingkungan kerja senyaman mungkin dengan berkolaborasi kepada teman sejawat dalam hal menyelesaikan pekerjaan agar terasa lebih ringan.

**DAFTAR PUSTAKA**

A A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.” Bandung : Refika Aditama

Budiyanto, Eko, and Mochamad Mochklas. 2020. Evaluasi Kinerja SDM *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja*.

Br Sitepu Ingan Ukur. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tiganderket*. Ejournal.Amikmbp.ac.id. 1 Agustus. Kantor Kecamatan Tiganderket

Edy Sutrisni, 2011, ”*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” Alfabeta, Bandung

Fuad. H. Ihsan. 2011. “*Dasar-Dasar Kependidikan*.” Jakarta: Rineka Cipta

Ghozali, Imam. 2012. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.” Yogyakarta: Universitas Diponegoro

Gomes, Cordose Fanstino. 2003. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” Yogyakarta: CV. Andi Offset

Hasbullah. 2012. “*Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*.” Jakarta: Rajawali

Hasibuan, Malayu. 2006. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” Jakarta: Bumi Aksara

Muryani, Endang et al. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. CV Gerbang Media Aksara bekerjasama dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta. https://books.google.co.id/books?id=D\_tjEAAAQBAJ.

Qomariah, Nurul. 2020. CV. Pustaka Abadi *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris)*. Pertama. CV.Pustaka Abadi.

Silaen, Novia Ruth dkk. 2021. Kinerja Karyawan *Teori Sumber Daya Manusia*. Pertama. Widina Bhakti Persada Bandung. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA KARYAWAN 2 CETAK.pdf#page=38.

Sinambela, Lijan Poltak,(2019). KINERJA KARYAWAN *Teori Pengukuran dan Implikasi.*Pertama.Yogyakarta.Graha Ilmu

Sudarmanto,(2019).KINERJA DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI.Ketiga.Yogyakarta.Pustaka Pelajar

Prasetia,Indra,(2022).Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik.Pertama.Medan.UMSU PRESS.

Listiawati. (2017). Engaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Di Unit Pt. Bank Btpn Syari’ah, Tbk Cabang Serang.

Ekonomi/Volume Xxii, No. 03, November 2017: 374-392 374, Xxii (03), 374–392.

Moeheriono. (2015). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (G. Indonesia, Ed.). Bogor.

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Lampiran 1

**“Angket tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh Tamiang”**

Nama Responden :

Jenis Kelamin :

Tanggal : Juli 2023

***Petunjuk Pengisian:***

Bacalah semua pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan teliti, kemudian kemukakan pendapat anda secara jujur dengan memberi tanda centang (√) pada salah satu dari dua pilihan yang sesuai dengan yang anda alami.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **PERTANYAAN** | **YA** | **TIDAK** |
| *Gaya Kepemimpinan (X1)* | | | |
| 1 | Apakah pemimpin ditempat kamu bekerja selalu memberikan solusi dalam suatu permasalahan? |  |  |
| 2 | Apakah pernah pimpinan di instani tempat kamu bekerja membiarkan bawahannya dalam menyelesaikan masalahnya sendiri, tanpa memberikan solusi lain. |  |  |
| 3 | Dalam melaksanakan tugasnya pimpinan selalu memberikan masukan kepada bawahannya. |  |  |
| 4 | Pimpinan kamu sering menegur bawahannya dalam hal positif, demi kemajuan kinerja pegawainya. |  |  |
| 5 | Pimpinan kamu bersikap friendly (mudah bergaul), tidak monoton tapi tetap bijaksana. |  |  |
| 6 | Selalu memberikan sikap yang ditakuti agak bawahannya segan kepadanya. |  |  |
| 7 | Kamu sering mengerjakan tugas pimpinan mu atas keinginannya. |  |  |
| 8 | Dalam menjalankan tugasnya, pimpinanmu mampu mengarahkan bawahannya agar selalu bekerja sesuai dengan tugas-tugas yang telah ditentukan, serta semuanya berjalan dengan baik. |  |  |
| 9 | Apakah pernah pimpinan di instani tempat kamu bekerja bersikap abai terhadap suatu kegiatan? |  |  |
| 10 | Pimpinan kamu selalu bersikap tanggungjawab atas segala perkara yang timbul dan ikut serta dalam menyelesaikannya. |  |  |
| 11 | Bagaimana menurutmu pimpinan ditempat kamu bekerja? Apakah bersikap baik kepada semua bawahannya tanpa tebang pilih? |  |  |
| 12 | Pimpinan kamu selalu mengutamakan bawahannya baru dirinya dalam hal bekerja. |  |  |
| *Kedisiplinan (X2)* | | | |
| 13 | Apakah kamu selalu dating tepat waktu dalam bekerja? |  |  |
| 14 | Pernahkah kamu izin jika akan dating terlambat kepada atasanmu dikarenakan sesuatu hal? |  |  |
| 15 | Kamu mnerupakan seorang yang taat terhadap pekerjaan mu dan selalu mengerjakannya sesuai dengan aturan. |  |  |
| 16 | Kamu pernah memberikan beberapa pekerjaan mu kepada rekan kerjamu, disebabkan kamu merasa tidak mampu atau kamu merasa itu bukan pekerjaanmu. |  |  |
| 17 | Dalam mengerjakan tugas, kamu sering mengerjakannya dengan santai dan menyelesaikannya tepat waktu. |  |  |
| 18 | Apakah kamu kamu pernah tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasanmu? |  |  |
| 19 | Kamu selalu bekerja dengan penuh semangat dan dengan rasa tanggungjawab yang penuh serta tidak pernah lalai mengerjakan semua kewajiban |  |  |
| 20 | Memiliki integritas tinggi dan bersikap totalitas dalam bekerja |  |  |
| 21 | Anda dalam menjalankan tugas jarang membuat kesalahan |  |  |
| 22 | Selalu memiliki referensi sebagai acuan dalam menyelesaikan pekerjaan |  |  |
| *Pendidikan (X3)* | | | |
| 23 | Apakah jenjang pendidikan mu berada pada tingkat menengah? |  |  |
| 24 | Apakah kamu seorang sarjana? |  |  |
| 25 | Apakah ijazah yang kamu punya sesuai dengan pekerjaan yang kamu sekarang? |  |  |
| 26 | Adakah keinginan kamu untuk lanjut sekolah lagi demi meningkatkan kapasitas diri dan kesesuaian pendidikan terhadap pekerjaanmu? |  |  |
| 27 | Anda selalu berfikir masukan yang anda berikan dalam membangun instansi anda |  |  |
| 28 | Anda bersikap acuh terhadap instansi dimana anda berada sekarang |  |  |
| 29 | Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaan saya |  |  |
| 30 | Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki |  |  |
| *Kinerja (Y)* | | | |
| 31 | Apakah kamu sering merasa bosan saat mengerjakan tugasmu? |  |  |
| 32 | Mengerjakan tugas dengan segera dan tepat waktu. |  |  |
| 33 | Apakah kamu termasuk pegawai yang memiliki beban kerja yang lebih banyak dari rekan kerja yang lain, karena atasmu mempercayakanmu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut? |  |  |
| 34 | Bekerja sesuai dengan beban kerja, tidak mau terlalu loyal. |  |  |
| 35 | Dalam menyelesaikan tugasmu apakah kamu pernah mengalami beban kerja yang lebih berat sehingga butuh perpanjangan waktu untuk mengumpulkannya? |  |  |
| 36 | Kamu tipe orang yang menyelesaikan tugas sebelum waktu yang ditentukan. Tegat guna. |  |  |
| 37 | Jika terjadi kendala dalam hal bekerja kamu selalu berkolaborasi kepada rekan kerja bahkan atasanmu, demi tercapainya tujuan. |  |  |
| 38 | Lebih suka mengerjakan tugas sendiri tanpa adanya rekan kerja yang lain. |  |  |

**Lampiran II**

**PEDOMAN WAWANCARA**

Dalam upaya memperoleh data, penelitian ini menggunakan wawancara sebagai metode utama untuk melakukan pengkajian data secara mendalam. Berikut ini merupakan  pedoman wawancara yang disifatkan general karena adanya keterkaitan di antara aspek-aspek sehingga beberapa indikator juga ditujukan kepada responden/informan yang  berbeda.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | |
| NO | | VARIABEL | PERTANYAAN WAWANCARA | |
|
| 1. | | Gaya Kepemimpinan (X1) | * Bagaimana kriteria pemimpin yang idel menurut kamu? * Apakah pimpinan ditempat kamu bekerja sudah idel? Mengapa? | |
| 2. | | Kedisiplinan (X2) | * Menurut kamu, bagaimana tingkat kedisiplinan ditempat kamu bekerja? Apakah sudah sesuai dengan kode etik yang berlaku? | |
| 3. | | Pendidikan (X3) | * Bagaimana jenjang pendidikan pegawai di tempat kamu bekerja? * Apakah ada pegawai ditempat kamu bekerja yang ijazahnya tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaannya? | |
| 4. | | Kinerja (Y) | * Apakah lingkungan kamu bekerja sering berkolaborasi antar rekan kerja maupun kepada atasan mengenai pekerjaan jika terjadi kendala? * Menurut kamu apakah rekan kerja mu selalu tegat waktu dan tepat guna dalam menyelesaikan tuga-tugasnya? | |

Lampiran 3

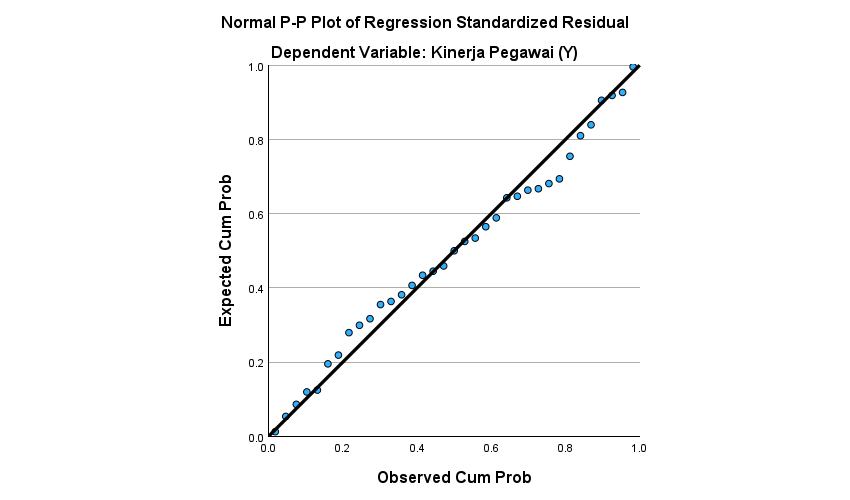
**SKOR PENYEBARAN ANGKET**

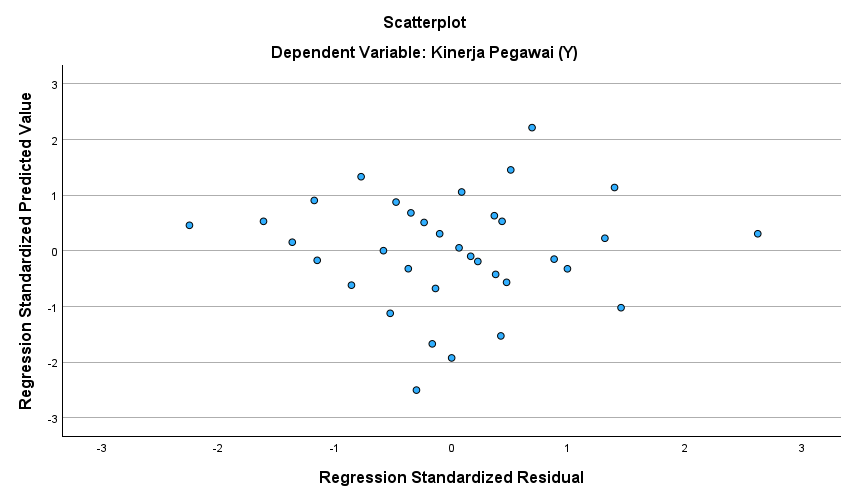
|  | **Gaya Kepemimpinan (X1)** | **Kedisiplinan (X2)** | **Pendidikan (X3)** | **Kinerja Pegawai (Y)** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| R1 | 7 | 5 | 2 | 5 |
| R2 | 7 | 6 | 3 | 5 |
| R3 | 4 | 1 | 1 | 4 |
| R4 | 9 | 2 | 3 | 4 |
| R5 | 6 | 6 | 4 | 5 |
| R6 | 4 | 3 | 2 | 5 |
| R7 | 4 | 1 | 4 | 1 |
| R8 | 5 | 0 | 2 | 2 |
| R9 | 7 | 3 | 2 | 8 |
| R10 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| R11 | 7 | 2 | 4 | 2 |
| R12 | 6 | 3 | 2 | 2 |
| R13 | 10 | 4 | 2 | 7 |
| R14 | 8 | 3 | 2 | 1 |
| R15 | 9 | 4 | 4 | 2 |
| R16 | 9 | 3 | 3 | 4 |
| R17 | 5 | 1 | 1 | 4 |
| R18 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| R19 | 6 | 4 | 2 | 2 |
| R20 | 7 | 6 | 4 | 2 |
| R21 | 4 | 4 | 2 | 6 |
| R22 | 7 | 4 | 2 | 4 |
| R23 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| R24 | 4 | 3 | 0 | 6 |
| R25 | 6 | 2 | 3 | 5 |
| R26 | 5 | 3 | 2 | 3 |
| R27 | 5 | 0 | 1 | 3 |
| R28 | 8 | 1 | 1 | 4 |
| R29 | 6 | 4 | 2 | 5 |
| R30 | 7 | 3 | 2 | 4 |
| R31 | 9 | 3 | 0 | 7 |
| R32 | 5 | 0 | 3 | 2 |
| R33 | 3 | 4 | 1 | 4 |
| R34 | 6 | 4 | 1 | 4 |
| R35 | 6 | 5 | 2 | 3 |

Lampiran 4

**HASIL UJI ASUMSI KLASIK**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | | |
| Model | | t | Sig. | | Collinearity Statistics | | |
| B | |  | |  | Tolerance | | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.586 | | 3.690 | | .001 |  | |  |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | .146 | | 1.070 | | .293 | .957 | | 1.045 |
| Kedisiplinan (X2) | .362 | | 2.252 | | .032 | .908 | | 1.102 |
| Pendidikan (X3) | .773 | | -3.307 | | .002 | .934 | | 1.070 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y) | | | | | | | | | | |





Lampiran 5

**HASIL UJI HIPOTESIS**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.5**  ***Coefficients*** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3.586 | .972 |  | 3.690 | .001 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | .146 | .137 | .162 | 1.070 | .293 |
| Kedisiplinan (X2) | .362 | .161 | .350 | 2.252 | .032 |
| Pendidikan (X3) | .773 | .234 | -.506 | 3.307 | .002 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y) | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 31.588 | 3 | 10.529 | 4.894 | .007b |
| Residual | 66.698 | 31 | 2.152 |  |  |
| Total | 98.286 | 34 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Pendidikan (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Kedisiplinan (X2) | | | | | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.6**  **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .867a | .751 | .656 | .46682 |
| a. Predictors: (Constant), Pendidikan (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Kedisiplinan (X2) | | | | |