

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen  
Program Studi Manajemen*



**Oleh:**

**Nama : Mirna Utami  
NPM : 1705160180  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



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

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



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 11 September 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : MIRNA UTAMI  
NPM : 1705160180  
Program Studi : MANAJEMEN  
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SUMATERA UTARA

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

**Tim Penguji**

Penguji I

(Assoc. Prof. SATRIA TIRTAYASA, Ph.D)

Penguji II

(SRI FITRI WAHYUNI, SE., M.M)

**Pembimbing**

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE., M.Si)

**Panitia Ujian**

Ketua

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

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : MIRNA UTAMI  
NPM : 1705160180  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2021

Pembimbing Skripsi

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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



(RIZKI ANURI, S.E., M.M., M.Si.)



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

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MIRNA UTAMI  
NPM : 1705160180  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN  
MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SUMATERA UTARA

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



MIRNA UTAMI



**UMSU**  
Unggul Cerdas Terpercaya

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

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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Mirna Utami  
 NPM : 1705160180  
 Dosen Pembimbing : Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Interpretasi dari hasil rumus ditunjukkan dan dijelaskan ke arah mana saja.		
Bab 5	kesimpulan dibuat sesuai dengan hasil penelitian. Saran berkaitan dengan penyajian dan visual penelitian.		
Daftar Pustaka	menuliskan jumlah saya sbg pembimbing. Mendely		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Sidang Meja Hijau		

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, 04 September 2021

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si

## ABSTRAK

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SUMATERA UTARA**

MIRNA UTAMI

[mirnautamihbr@gmail.com](mailto:mirnautamihbr@gmail.com)

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui dan menganalisis faktor Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian yang dilakukan adalah dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling (jumlah sampel sama dengan populasi). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji T, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan secara parsial, variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Koefisien Determinasinya sebesar 0,140 menunjukkan bahwa 14% variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi kerja menjelaskan variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan 86% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

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

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE COMMUNITY EMPOWERMENT SERVICE AND VILLAGE OF NORTH SUMATRA PROVINCE

MIRNA UTAMI

[mirnautamihbr@gmail.com](mailto:mirnautamihbr@gmail.com)

*Management Study Program*

*Faculty of Economics And Business Muhammadiyah University North Sumatera*

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership on employee performance at the North Sumatra Province Community and Village Empowerment Service, to determine and analyze the work discipline factor on employee performance at the North Sumatra Province Community and Village Empowerment Service. And to find out and analyze the effect of work motivation on employee performance at the Department of Community and Village Empowerment of North Sumatra Province. This type of research is carried out with an associative approach. The sampling technique used is total sampling (the number of samples is the same as the population). The data collection technique in this study used a questionnaire that was tested for validity and reliability. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, T Test, F Test and Coefficient of Determination Test (R-Square). Based on the results of the research that has been done, it can be opened partially, the leadership and work discipline variables have a significant effect on employee performance while the work motivation variable has no significant effect on employee performance. Simultaneously, the variables of Leadership, Work Discipline and Motivation have a positive and significant influence on employee performance. The value of the coefficient of determination of 0.140 indicates that 14% of the variables of leadership, work discipline and work motivation explain the variable of employee performance. While 86% is influenced by other variables not found in this study.

**Keywords: Leadership, Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul dari skripsi ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara”**.

Didalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis menyadari masih terdapat kekurangan didalamnya, untuk itu penulis dengan rasa rendah hati bersedia menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dalam perbaikan skripsi penelitian ini kedepannya. Dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini:

1. Kepada kedua orang tua, Ayahanda Bustami Rasyid dan Ibunda Ismainar tercinta yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai akhir hayat serta telah memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta kasih yang begitu dalam kepada penulis.

2. Kepada kedua saudara kandung saya, abang saya Miswar Ferrynanda dan kakak saya Meutia Utari yang sudah menasihati saya dan ikut andil dalam membimbing saya dalam pengerjaan skripsi
3. Kepada Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Kepada Bapak Januri, S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Kepada Bapak Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kepada Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Kepada Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada Bapak Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam mempersiapkan skripsi ini.
10. Kepada Seluruh Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada Bapak dan Ibu yang berada di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara, khususnya Bapak dan Ibu

yang bekerja dibagian Sub Bagian Umum yang telah membantu penulis dalam masa penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini.

12. Kepada sahabat seperjuangan skripsi, Annisa Mufidah Ahmad, Aryando M Nursy, Chaury Syahda Insyira, Dinda Aulia, Farhana Abdul Hakim, M Fierta, M Iqbal Irham, Rama Kurniawan, Rozi Syahputra, Zuriyah dan lain-lain.

13. Kepada sahabat tersayang, Mahliza Arpy Veransa, Faradilla Afiffah, Siti Chairani dan Suci Nugroho y sudah mendukung penulis dalam mengerjakan skripsi.

14. Kepada sahabat tercinta, Christiana Amelia, Mauliza Annisa, Melinda Dwita, Nadya Sitepu, Namira Arafah dan Sella Yolanda yang sudah mendukung penulis dalam mengerjakan skripsi.

Terimakasih atas bantuan, kebersamaannya, waktu serta dan dukungannya selama ini kepada penulis, Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, Maret 2021

Penulis

**MIRNA UTAMI**  
**NPM.1705160180**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Uraian Teoritis.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	9
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	14
2.1.2 Kepemimpinan.....	16
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan .....	16
2.1.2.2 Fungsi Kepemimpinan .....	17
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan .....	19
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan .....	20
2.1.3 Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.2 Bentuk Disiplin Kerja .....	22
2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja .....	23
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja .....	24
2.1.4 Motivasi Kerja .....	25

2.1.4.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	25
2.1.4.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	28
2.1.4.4	Indikator Motivasi Kerja.....	29
2.2	Kerangka Konseptual .....	30
2.2.1	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai .....	30
2.2.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	31
2.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	32
2.2.4	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	33
2.3	Hipotesis.....	34
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>36</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	36
3.2	Definisi Operasional.....	36
3.2.1	Kinerja .....	36
3.2.2	Kepemimpinan.....	37
3.2.3	Disiplin Kerja.....	38
3.2.4	Motivasi Kerja .....	38
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
3.3.1	Tempat Penelitian .....	39
3.3.2	Waktu Penelitian.....	39
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.4.1	Populasi.....	40
3.4.2	Sampel .....	40
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.5.1	Sumber Data .....	41
3.5.2	Instrument Penelitian .....	41
3.5.2.1	Uji Validitas .....	42
3.5.2.2	Uji Reliabilitas .....	43
3.6	Teknik Analisis Data .....	44
3.6.1	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.6.1.1	Uji Normalitas.....	44
3.6.1.2	Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.6.1.3	Uji Multikolinearitas .....	45

3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	45
3.6.3 Uji Hipotesis .....	46
3.6.3.1 Uji T .....	46
3.6.3.2 Uji F .....	47
3.6.4 Koefisien Determinasi .....	48
3.6 Skala Pengukuran .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
4.1 Analisis Data .....	50
4.1.1 Karakteristik Responden .....	50
4.1.2 Analisis Uji Deskriptif .....	51
4.2.1 Variabel Kepemimpinan .....	54
4.2.2 Variabel Disiplin Kerja .....	55
4.2.3 Variabel Motivasi Kerja .....	57
4.2.4 Variabel Kinerja Pegawai .....	58
4.3 Uji Instrumen .....	60
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	60
4.3.1.1 Uji Validitas .....	60
4.3.1.2 Uji Reliabilitas .....	62
4.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	64
4.3.2.1 Uji Normalitas .....	64
4.3.2.2 Uji Heteroskedastisitas .....	66
4.3.2.3 Uji Multikolinearitas .....	67
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	68
4.5 Pengujian Hipotesis .....	69
4.5.1 Uji T .....	69
4.5.2 Uji F .....	70
4.6 Koefisien Determinasi .....	71
4.7 Pembahasan .....	72
4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara .....	72
4.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara .....	73
4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara .....	721

4.7.4 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara .....	77
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>78</b>
5.1 Kesimpulan dan Saran.....	78
5.1.1 Kesimpulan .....	78
5.1.2 Saran .....	79
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	29
<b>Gambar 2.2</b> Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	30
<b>Gambar 2.3</b> Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	31
<b>Gambar 2.4</b> Paradigma Penelitian.....	33
<b>Gambar 4.1</b> Hasil Grafik Histogram.....	63
<b>Gambar 4.2</b> Hasil Grafik <i>Scatterplot</i> .....	64

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.2.1</b> Indikator Kinerja Pegawai.....	35
<b>Tabel 3.2.2</b> Indikator Kepemimpin.....	35
<b>Tabel 3.2.3</b> Indikator Disiplin Kerja.....	36
<b>Tabel 3.2.4</b> Indikator Motivasi Kerja.....	37
<b>Tabel 3.3.2</b> Jadwal Penelitian.....	37
<b>Tabel 4.1</b> Skala Pengukuran Likert.....	46
<b>Tabel 4.2</b> Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
<b>Tabe 4.3</b> Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
<b>Tabel 4.4</b> Hasil Uji Deskriptif.....	49
<b>Tabel 4.5</b> Skor Angket Variabel Kepemimpinan.....	49
<b>Tabel 4.6</b> Skor Angket Variabel Disiplin Kerja.....	50
<b>Tabel 4.7</b> Skor Angket Variabel Motivasi Kerja.....	53
<b>Tabel 4.8</b> Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai.....	54
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	55
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	56
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	59
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	59
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan.....	59
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	60
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	61
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	61
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji <i>Kolmogrov Smirnov</i> .....	61
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	65
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Uji <i>t</i> .....	66
<b>Tabel 4.21</b> Hasil Uji <i>f</i> .....	67
<b>Tabel 4.22</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	69

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Fenomena yang sekarang terjadi ialah banyaknya bermunculan masalah dalam organisasi baik dalam skala kecil, menengah, maupun skala yang lebih besar. Fenomena ini mengindikasikan adanya perkembangan dalam bidang usaha organisasi. Perkembangan dalam bidang usaha organisasi ini diharapkan juga diikuti dengan perkembangan sarana dan prasarana yang memadai serta manajemen sumber daya yang handal. Setiap Organisasi pasti memiliki tujuan yang sama yaitu untuk memperoleh output. Untuk mendapatkan output tersebut, ada Sumber Daya Manusia yang berperan aktif dalam jalannya suatu Organisasi. Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Keberadaan Sumber Daya Manusia di dalam suatu Organisasi memegang peranan sangat penting. Potensi setiap Sumber Daya Manusia yang ada dalam Organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan Organisasi tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun Organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan Organisasi akan tercapai

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan Pegawai. Melalui

penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik. Tujuan yang mendasari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa pegawai merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah Kepemimpinan. Setiap Organisasi harus memiliki pemimpin yang berkompeten dan pandai dalam mempengaruhi orang lain. Hal ini berguna bagi tujuan Organisasi karena kemampuan ini mampu untuk mempengaruhi seseorang untuk bekerja demi tercapainya tujuan Organisasi dan hal ini menunjukkan jika pemimpin ahli dalam menggerakkan dan mengarahkan Pegawai maupun faktor lainnya sehingga akan berpengaruh pada Kinerja Pegawai. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan Bersama. (Badeni, 2013)

Selain Kepemimpinan, Disiplin Kerja juga termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Organisasi perlu menerapkan disiplin kerja bagi setiap Pegawai yang bekerja dengan cara mentaati norma dan peraturan gar menciptakan ketertiban serta kepatuhan pada setiap Pegawai. Dengan adanya disiplin kerja, maka semua pelaksanaan aktivitas akan berjalan dengan maksimal,

sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dapat tercapai. Disiplin Kerja ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, B, 2013)

Selain dari disiplin kerja yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan Organisasi dibutuhkan motivasi kerja pada pegawai. Adanya motivasi kerja ini akan menciptakan para pegawai agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Winardi (2015) motivasi ialah kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang mana dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara adalah Kantor Pemerintahan yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah/ kewenangan Provinsi dibidang Pemerintahan Desa, Kelembagaan Desa, Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, dan Pembangunan Kawasan Perdesaan serta tugas-tugas pembantuan. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara juga menyelenggarakan pelaksanaan kebijakan penataan desa, kerjasama desa, lembaga keswadayaan, lembaga adat dan masyarakat hukum adat sesuai dengan lingkup tugasnya.

Berdasarkan Survey awal yang dilakukan dengan Wawancara penulis dengan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dimana ia mengemukakan bahwa atasan masing-masing bidang di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa memiliki sifat yang sama seperti pegawainya sehingga oleh atasan sendiri pun belum bisa dicontoh dengan baik oleh para pegawainya karena dinilai belum bisa memacu, mempengaruhi serta memotivasi bawahan untuk bekerja dengan produktif sehingga hal tersebut membuat kinerja akan menurun akibat ketidakdisiplinan oleh Pegawai itu sendiri. Lalu, masih banyaknya kekurangan dalam hal kesadaran disiplin karena masih banyaknya pegawai yang telat datang ke kantor padahal sudah diberikan dispensasi waktu satu jam lamanya, tidak adanya pegawai di kantor padahal belum waktunya jam istirahat, sudah pulang lebih awal padahal belum jam pulang kantor yang sebenarnya, lama dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah dekat dengan waktu deadline sehingga hal ini tanpa disadari oleh pegawai merupakan penurunan kinerja yang dialami oleh pegawai itu sendiri. Ia juga mengemukakan bahwa pegawai banyak yang kurang semangat, bermalas-malasan dan tidak cekatan saat bekerja. Hal ini dikarenakan tidak adanya dorongan dari atasan masing-masing seperti motivasi, penghargaan, pengakuan ataupun bonus karena memang tidak adanya anggaran dalam hal penghargaan ataupun bonus yang diberikan khusus untuk para pegawai dan juga tunjangan kinerja bagi para pegawai yang dikira belum sesuai dengan yang harusnya diterima pegawai.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan bahwa setiap Organisasi tentu menginginkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai tetapi

adanya penurunan yang mungkin terjadi seperti yang dialami oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara yang memiliki beberapa permasalahan yang berdampak pada Kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara “**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan pada uraian latar belakang masalah di atas maka dapat diperoleh masalah pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- 1) Adanya sifat Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kepada pegawainya belum baik sehingga mempengaruhi kinerja pegawai dan membuat kinerja pegawai menurun.
- 2) Adanya tingkat disiplin yang rendah seperti ketepatan waktu datang ke kantor, ketepatan jam pulang kantor, lamanya dalam mengirim pekerjaan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai dan membuat kinerja pegawai menurun.
- 3) Adanya motivasi seperti dorongan, penghargaan maupun bonus yang kurang diberikan oleh pimpinan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai dan membuat kinerja pegawai menurun.

## **1.3 Batasan Masalah**

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tergantung identifikasi masalahnya, namun dalam penelitian ini penulis akan membatasi masalah sesuai dengan identifikasi masalah yang penulis temukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara yaitu mengenai Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas permasalahannya yang menjadi dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka penulis merumuskan permasalahannya ialah sebagai berikut;

- 1) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara?
- 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara?
- 3) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara?
- 4) Apakah Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

- a) Dapat menambah ilmu pengetahuan penulis tentang Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai.
- b) Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama.

##### 2. Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan Kepemimpinan,

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

- a) Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambahkan pengetahuan dan memberikan sumbangan dalam pemahaman ilmu ekonomi di bidang sumber daya manusia mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Semua Organisasi sudah pasti ingin mendapatkan kinerja pegawai yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang berperan penting untuk keberlangsungan Organisasi. Jika sumber daya manusia di Organisasi berkompeten, maka sudah pasti bisa membantu Organisasi dalam mencapai tujuan. Langkah yang dilakukan untuk mendapatkan kinerja pegawai agar terus meningkat antara lain dengan adanya Kepemimpinan yang mampu membuat para pegawainya bekerja dengan baik, pemberian Motivasi kerja kepada pegawai dan meningkatkan disiplin kerja.

Menurut Saripuddin dan Handayani (2019) Kinerja merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan Organisasi. Pencapaian tujuan Organisasi diperoleh dari upaya Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam Organisasi tercermin dari kinerja pegawai yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan Organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar peru dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Adapun Menurut Setyawan (2018) Kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Kinerja juga merupakan cerminan hasil yang

dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik, kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga akan membaik. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi Organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018)

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwasannya . Kinerja adalah hasil-hasil yang diperoleh oleh para pegawai yang sudah menjalankan pekerjaannya selama periode waktu tertentu. Dan jika kinerja pegawai meningkat maka otomatis pula kinerja organisasinya juga akan meningkat.

#### **2.1.1.2 Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuan dalam organisasi. Setiap organisasi menekankan pada tujuan yang berbeda beda dan organisasi lain dapat menekankan tujuan yang berbeda dengan sistem penilaian yang sama. Keanekaragaman tujuan penilaian sering menggambarkan variasi tujuan yang berbeda tentang penilaian kinerja. . Penilaian kinerja menurut *Gary Dessler* dalam (Febriansyah et al., 2020) dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual setiap

pegawai dengan tugas dan standar kerjanya. Manajer menggunakan analisis pekerjaan untuk mempelajari apa tugas dan standar ini. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja

Adapun Tujuan penilaian kinerja menurut (Sedarmayanti, 2016) ialah sebagai berikut;

- a. Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- b. Memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan

Penilaian kinerja dapat dijadikan motivasi bagi para pegawai dalam meningkatkan dan mengembangkan karier mereka. Selain itu, hasil dari penilaian kinerja pegawai memberikan informasi dasar bagi perencanaan, pelatihan dan pengembangan pegawai yang dimiliki oleh suatu Organisasi atau instansi.

Dari pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Penilaian kinerja ini ialah suatu alat penilaian yang hasilnya tidak hanya dimanfaatkan sebagai bahan untuk evaluasi kinerja pegawai, akan tetapi juga sebagai dasar pengembangan serta memotivasi para pegawai Manfaat penilaian kinerja pegawai tidak hanya dirasakan langsung oleh pegawai yang bersangkutan, tetapi juga memberikan manfaat kepada pihak pemimpin.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut (Mangkunegara, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional)

yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Wirawan dalam (Hendrico, 2014) menyatakan kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor tersebut adalah faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri dan terbagi atas kompetensi, pengetahuan (pendidikan), bakat, pengalaman kerja, keadaan fisik dan psikologis, motivasi kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal dan lingkungan eksternal, faktor internal ini menentukan kinerja pegawai. Jadi, dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka makin tinggi pula kinerja pegawai. sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut maka makin rendah pula kinerjanya.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja.

Dukungan tersebut memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi, sebaliknya jika kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya sistem manajemen, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, kepemimpinan, teman sekerja dan pelatihan. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Faktor lingkungan lingkungan eksternal organisasi, faktor lingkungan lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan yang terjadi di lingkungan eksternal atau luar organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai, misalnya krisis ekonomi (contoh : krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997)

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Sedangkan Menurut (Wibowo, 2016) ada tujuh variabel yang menjadi indikator dalam kinerja pegawai antara lain:

- a. Tujuan
- b. Standar
- c. Umpan Balik
- d. Alat ataupun Sarana
- e. Kompetensi
- f. Motif
- g. Peluang

Adapun Menurut Moorhead dan Chung dalam Sugiono dalam (Indrisari et al., 2018) terdapat 4 indikator kinerja pegawai yakni;

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), indikator ini Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), indikator ini menilai seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), indikator ini menilai proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (*Team Work*), indikator ini menilai Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

## 2.1.2 Kepemimpinan

### 2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Tantangan berat yang sering kali dihadapi oleh pemimpin ialah bagaimana pemimpin dapat menggerakkan para pegawainya untuk mau mengerahkan kemampuan yang mereka miliki untuk kepentingan Organisasi. Karena banyaknya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya untuk memerintahkan para pegawainya tanpa memperhatikan kondisi yang dihadapi para pegawainya.

Menurut *Robbins, Stephen P. & Judge* dalam (Febriansyah et al., 2020) mendefinisikan kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Sumber pengaruh ini mungkin formal, seperti yang disediakan oleh peringkat manajerial dalam suatu organisasi. Adapun Menurut *Keith Davis* dalam (Thoha, 2015) ada empat sifat umum yang memiliki pengaruh terhadap keberhasilan seorang pemimpin yaitu kecerdasan yang dimiliki seorang pemimpin, kedewasaan serta keleluasaan hubungan sosial seorang pemimpin, motivasi serta sikap hubungan kemanusiaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

Sedangkan Menurut Arianty (2015) Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan Kepemimpinan ialah proses seseorang dalam menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing,

mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. (Ritonga, 2015)

Dalam suatu Organisasi, Seorang pemimpin terlebih dahulu harus memiliki prinsip dalam berkepemimpinan karena faktor kepemimpinan ini memiliki peran yang penting dimana pemimpinlah yang akan menggerakkan dan mengarahkan Organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut *Stephen Covey* dalam (Irawati, 2011) ada 7 konsep *Habits Of Highly Effective People* atau 7 kebiasaan orang-orang yang efektif (atau berkinerja tinggi). Secara ringkas 7 habits terdiri dari 1) Bersikap proaktif atau memiliki inisiatif yang tinggi, 2) Mulai dengan pikiran apa yang ingin dihasilkan (*end in mind*), 3) Memberikan prioritas kerja (*first things first*), 4) Selaku berpikir untuk kebaikan bersama (*win-win*), 5) Mulailah dengan memahami pihak lain, barulah ingin dipahami oleh pihak lain, 6) Membangun sinergi yang tinggi, 7) Selalu melakukan perbaikan secara terus-menerus.

### **2.1.2.2 Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Rivai & Mulyadi (2012) ada lima fungsi Kepemimpinan diantara lain sebagai berikut;

- a. Fungsi Instruksi, fungsi ini melibatkan pemimpin sebagai komunikator ataupun sebagai sumber perintah dari setiap kegiatan yang dilakukan demi efektifnya pencapaian tujuan.
- b. Fungsi Konsultasi, fungsi ini merupakan cara untuk mengambil keputusan dalam suatu kebijakan yang baik seperti saling bertukar pendapat atau dengan meminta pendapat ke orang sekitar.
- c. Fungsi Partisipasi, fungsi ini melibatkan bawahan dalam setiap kegiatan mulai dari pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan yang mana para bawahan ini dilibatkan dan diberi peran dalam setiap kegiatan tersebut.
- d. Fungsi Delegasi, fungsi ini tidak digunakan setiap waktu. Fungsi ini digunakan sebagai fungsi cadangan ketika pemimpin tidak bisa mengawasi setiap kegiatan yang berjalan.
- e. Fungsi Pengendalian fungsi ini menentukan kepatuhan antara bawahan dan pimpinannya.

Sedangkan menurut Thoha (2015) fungsi kepemimpinan berhubungan dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi Organisasi. Adapun fungsi kepemimpinan yang dimaksud diantaranya sebagai berikut;

- a. Sebagai Inovator
- b. Sebagai Komunikator
- c. Sebagai Motivator

d. Sebagai Kontroler

### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan**

Banyak faktor yang mempengaruhi alur proses kepemimpinan terlebih fakta atau dinamika keorganisasian yang terjadi. Artinya, pemimpin ketika mengaplikasikan gaya atau aktivitas kepemimpinannya sangat tergantung pada pola organisasi yang melingkupinya. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat beragam dikarenakan berbagai macam faktor yang melatar belakangi kepemimpinan. (D. S. Harahap & Khair, 2019)

Menurut Hamdiyah et al., (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan antara lain sebagai berikut;

- a. Kepemimpinan sebagai fokus proses-proses kelompok,
- b. Kepemimpinan sebagai tindakan atau tingkah laku,
- c. Kepemimpinan sebagai bentuk persuasi,
- d. Kepemimpinan sebagai hubungan kekuasaan,
- e. Kepemimpinan sebagai alat untuk mencapai tujuan,
- f. Kepemimpinan sebagai akibat dari interaksi

Sedangkan Menurut Setiawan dan Muhith (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi dan membawa pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam Organisasi diantaranya;

- a. Kepribadian,
- b. Harapan dan perilaku atasan,
- c. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan,

- d. Kebutuhan tugas,
- e. Iklim dan kebijakan Organisasi.

#### **2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan**

Menurut Marjaya dan Pasaribu (2019) indikator kepemimpinan yang disesuaikan dengan kepemimpinan sebenarnya ialah :

- a. Kerendahan hati
- b. Kejujuran, keadilan dan dapat dipercaya
- c. Berkomitmen
- d. Kesabaran
- e. Transparan

Kepemimpinan Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) diukur menggunakan indikator yakni:

- a. Kemampuan untuk membina Kerjasama
- b. Kemampuan yang Efektivitas
- c. Kepemimpinan yang Partisipatif
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang

#### **2.1.3 Disiplin Kerja**

##### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadarannya sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam pelaksanaan disiplin, guna memperoleh hasil sesuai dengan keinginan yang dicapai, maka seorang pemimpin dalam usahanya untuk

mendisiplinkan bawahannya perlu menggunakan pedoman ataupun aturan-aturan tertentu sebagai landasan pelaksanaan disiplin itu sendiri.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi Organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin harus ditegakan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi Organisasi atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. (Rahayu & Ajimat, 2018)

Sedangkan Menurut Nasution dan Pasaribu (2020) salah satu yang menjadi kunci keberhasilan ialah terletak pada kedisiplinan, dan sebuah kedisiplinan yang baik adalah kedisiplinan yang dilakukan secara terus menerus. Karena dengan dilakukan secara terus menerus maka hasil dari kedisiplinan tersebut akan membuahkan hasil nyata yang akan terlihat dimasa yang akan datang.

Berdasarkan beberapa penjelasan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah perilaku seseorang, kesadaran maupun kesediaan

seseorang dalam menjalankan semua peraturan, norma yang ada di Organisasi serta tugas dan wewenang setiap pegawai.

### **2.1.3.2 Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Hartatik (2014) ada 5 tipe bentuk kedisiplinan ialah sebagai berikut;

- a. Disiplin diri, yaitu suatu sikap yang dikontrol oleh diri sendiri.
- b. Disiplin Kelompok, yaitu suatu kelompok yang mampu taat pada peraturan
- c. Disiplin Preventif, yaitu suatu sikap untuk mengajak lingkungannya dalam mengajak untuk taat aturan sesuai standarisasi yang ada.
- d. Disiplin Korektif, yaitu suatu evaluasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan.
- e. Disiplin Progresif, yaitu suatu pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan secara berulang-ulang.

Serupa dengan Handoko (2011) yang berpendapat bahwa bentuk disiplin kerja yang ada 3 jenis yaitu berupa disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Berikut pula penjelasan dari ketiga bentuk disiplin diantaranya;

- a. Disiplin Preventif, disiplin yang dilakukan untuk membuat pegawai terdorong untuk mematuhi semua peraturan sehingga mencegah terjadinya pelanggaran.

- b. Disiplin Korektif, disiplin yang dilakukan untuk menangani segala pelanggaran terhadap peraturan sehingga dapat menghindari pelanggaran leboh lanjut.
- c. Disiplin Progresif, disiplin yang berbentuk konsekuensi yang diterima oleh setiap pegawai yang melanggar peraturan secara berulang-ulang agar ada kesempatan bagi pegawai untuk memperbaiki kesalahannya sehingga tidak ada hukuman yang lebih berat yang diberikan kepada pegawai.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Nasution dan Lesmana (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas Jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi Hukuman
- g. Ketegasan, dan
- h. Hubungan

Sedangkan Menurut Sutrisno (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya;

- a. Pemberian kompensasi, Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Namun, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin.
- b. Keteladanan pimpinan dalam Organisasi, Keteladanan pimpinan sangat penting bagi Organisasi karena semua akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- c. Aturan yang berlaku di Organisasi, Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana di Organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian Pimpinan dalam mengambil keputusan, jika ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

#### **2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator yang mempengaruhi tingkat pendisiplinan pegawai di dalam Organisasi dalam penelitian Haryanto (2016) ini diukur dengan menggunakan beberapa indikator diantaranya:

- a. Hadir tepat waktu,
- b. Mengutamakan presentase kehadiran,
- c. Mentaati ketentuan jam kerja,
- d. Menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien,

- e. Keterampilan dalam bekerja
- f. Semangat kerja yang tinggi,
- g. Keteladanan dalam menjalankan tugas,
- h. Kreatif dan Inovatif

Sedangkan Menurut Soerjono dalam penelitian Prayogi et al., (2019) yang menjadi indikator untuk mengukur tingkat Disiplin Kerja diantaranya ialah sebagai berikut;

- a. Ketepatan Waktu
- b. Memakai peralatan kantor dengan baik
- c. Tanggung Jawab
- d. Pekerjaan yang memuaskan
- e. Taat pada peraturan

## **2.1.4 Motivasi Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi ialah suatu dorongan yang dapat memicu timbulnya semangat dan juga mampu merubah tingkah laku seseorang dalam menuju hal yang baik untuk dirinya sendiri. Menurut Mujiatun (2015) Motivasi kerja ialah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi kerja ini ialah subjek yang penting bagi pimpinan, dimana pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan instansi tersebut. Sedangkan Menurut Tanjung (2015) Motivasi ialah sesuatu yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai

pendorong keinginan, pendukung ataupun kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara tertentu yang mana akan membawa kearah yang optimal.

Adapun teori terdahulu yang membahas tentang Motivasi ialah *Abraham Maslow* dalam (M. S. P. Hasibuan, 2011) yang meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar. Juga, setiap manusia mempunyai kebutuhan yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Kebutuhan manusia yang dimaksud terbagi atas lima yaitu Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan akan Harga Diri, Aktualisasi Diri.

Motivasi secara luas dapat diklasifikasikan secara luas menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik mencerminkan orientasi yang melibatkan perilaku berdasarkan minat, nilai-nilai yang didukung oleh diri sendiri. Munculnya motivasi dalam diri yaitu karena adanya emosi dan proses berfikir seseorang. Menurut (Putra et al., 2015) "*Intrinsically motivated behaviors are ones for which the rewards are inter nal to the person. Extrinsically motivated behaviors are ones that the actor performs to receive some extrinsic reward*" yang berarti perilaku yang termotivasi secara intrinsik adalah perilaku yang mendapat dorongan yang penghargaannya bersifat internal bagi seseorang tersebut. Perilaku yang termotivasi secara ekstrinsik adalah perilaku yang mendapat dorongan karena mendapatkan penghargaan atau hadiah dari luar. Motivasi ekstrinsik

merupakan orientasi yang mengarahkan bagaimana seseorang mengatur perilakunya berdasarkan interaksi publik. Menurut (Putra et al., 2015) “*Extrinsic motivation is a type of motivation derived from factors outside an individual that lead to a specific outcome*” yang berarti motivasi ekstrinsik adalah jenis motivasi yang berasal dari luar diri individu itu sendiri yang mengarah pada tujuan tertentu. Motivasi ekstrinsik ini mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan dorongan dari luar, bukan belajar karena kemauan sendiri tetapi belajar untuk mendapatkan kinerja yang bagus, untuk mendapat pujian dan penghargaan, atau bahkan untuk mendapatkan bonus ataupun insentif sesuai hasil kerja yang sudah dilakukan.

Adapun teori lain. Menurut *Frederick Herzberg* dalam (Andriani & Widiawati, 2017) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan yaitu Faktor Ekstrinsik dan Faktor Intrinsik. Faktor Ekstrinsik ialah faktor memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dsb. Sedangkan Faktor Intrinsik ialah faktor yang memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb.

#### **2.1.4.2 Bentuk Motivasi Kerja**

Adapun bentuk motivasi kerja yang diberikan pemimpin kepada bawahannya menurut Hasibuan (2016) yaitu;

- a. Motivasi Positif, yaitu pemimpin memotivasi para bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi

standar. Dengan adanya hal ini, semangat kerja para pegawai akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima sesuatu yang bisa mendorong mereka.

- b. Motivasi Negatif, yaitu pemimpin memotivasi para bawahannya dengan standar hukuman. Dengan adanya hal ini, semangat kerja para pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Sedangkan Menurut Mahardika et al., (2013) terdapat dua bentuk Motivasi

di Organisasi diantaranya;

- a. Motivasi Intrinsik, motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Ia merupakan bagian langsung dari kandungan kerja. Motivasi ini berguna untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan.
- b. Motivasi Ekstrinsik, motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan sehingga motivasi ekstinsik ini memang didapat berasal dari luar individu.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut *Abraham Maslow* dalam (M. S. P. Hasibuan, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja antara lain:

- a. Fisiologis,
- b. Rasa Aman,
- c. Sosial,

- d. Penghargaan, dan
- e. Aktualisasi Diri

Sedangkan, Menurut Marjaya dan Pasaribu (2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja tersebut diantaranya:

- a. Gaji
- b. Keamanan pekerjaan
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Prosedur Organisasi
- f. Kualitas pengawasan teknis
- g. Kualitas hubungan interpersonal

#### **2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut P. Afandi (2018) ada beberapa indikator dari motivasi yaitu diantaranya;

- a. Balas jasa
- b. Kondisi kerja
- c. Fasilitas kerja
- d. Prestasi kerja
- e. Pengakuan dari atasan
- f. Pekerjaan

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) indikator dalam motivasi kerja ialah diantaranya;

- 1) Gaji

- 2) Supervisi
- 3) Kebijakan dan administrasi
- 4) Hubungan kerja
- 5) Kondisi kerja
- 6) Pekerjaan itu sendiri
- 7) Peluang untuk maju
- 8) Pengakuan atau penghargaan
- 9) Pencapaian prestasi
- 10) Tanggung jawab

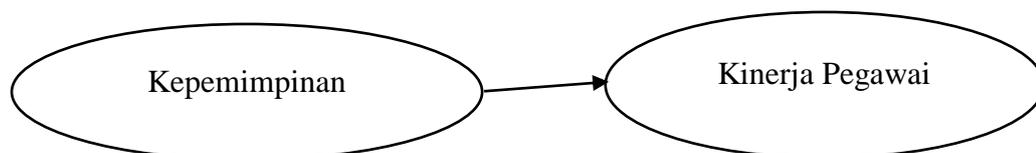
## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori dan konsep pada setiap variabel di dalam suatu penelitian yang membahas dan mendukung penelitian tersebut. Kerangka konseptual menjelaskan bagaimana hubungan antara satu variabel dan variabel lainnya di dalam suatu penelitian.

### **2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan ialah proses mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan dalam waktu tertentu. Keberhasilan suatu Organisasi bisa dilihat dari cara kepemimpinannya dalam mengatur pegawai yang dimilikinya dengan baik. Apabila pemimpin memiliki kepemimpinan yang bertolak belakang dengan keinginan pegawai maka hal ini akan berpengaruh pada semangat kerja, keamanan, kualitas kerja dan prestasi pegawai. Hal tersebut akan membuat kinerja pegawai menurun secara berkala.

Adapun hasil penelitian (Jufrizen, 2015), (Azhar, 2016), (Jufrizen, 2017), (Widiastuti, 2017), (Astuti & Prayogi, 2018), (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018), (Saragih & Simarmata, 2018), (Rizal & Radiman, 2019) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dan ditemukan juga penelitian terbaru yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019), (A. Afandi & Bahri, 2020), (Azhar & Alfihamsyah, 2021) diperoleh hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.



**Gambar 2.1**

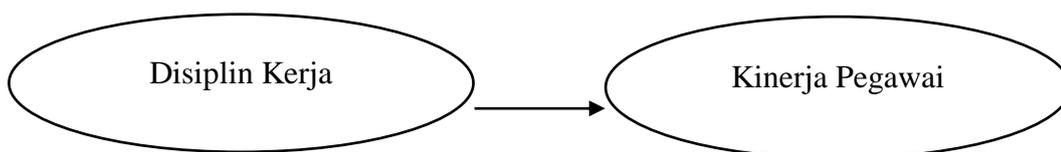
### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

#### **2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin Kerja harus dimiliki dan diterapkan oleh setiap pegawai di Organisasi. Dengan disiplin maka tujuan Organisasi akan berjalan dengan maksimal, sehingga kinerja yang baik dapat tercapai. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati setiap peraturan Organisasi dan norma yang berlaku. Jika disiplin kerja tidak diterapkan oleh setiap individu organisasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil penelitian (Tanjung, 2015), (Arda, 2017), (Rahayu & Ajimat, 2018), (Daulay et al., 2019), (Prayogi et al., 2019) (Syahputra et al., 2020) dan diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dan ditemukan juga penelitian terbaru yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2020), (S. H. Hasibuan & Munasib, 2020), (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020), (Yusnandar et al., 2020) dan (Hasyim & Pasaribu, 2021) ditemukan hasil yang sama dimana Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.



**Gambar 2.2**

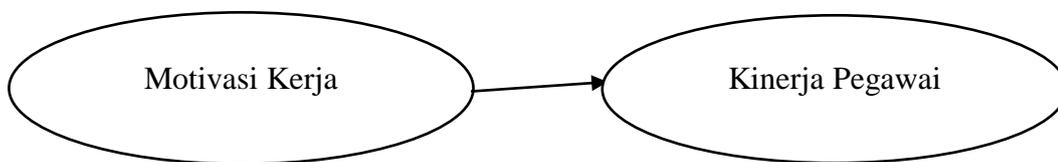
### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

#### **2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi baik berupa materi ataupun pujian terhadap Pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan baik dapat meningkatkan semangat para Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk dapat lebih baik lagi sehingga kinerja Pegawai dalam bekerja akan meningkat dan sebaliknya apabila para Pegawai tidak diberikan motivasi maka Pegawai tersebut sudah pasti tidak akan bersemangat dalam bekerja. Hal inilah yang dapat menyebabkan kinerja mengalami penurunan secara berkala.

Berdasarkan hasil penelitian (Dhermawan et al., 2012), (Soegoto & Salutondok, 2015), (Mujiatun, 2017), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Saragih & Simarmata, 2018), dan ditemukan hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dan berdasarkan hasil penelitian lain oleh (Saripuddin & Handayani, 2019), (J. S. Hasibuan, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Andayani & Tirtayasa, 2019) dan (Fachrezi & Khair, 2020) didapatkan hasil

yang sama bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap Kinerja Pegawai.



**Gambar 2.3**

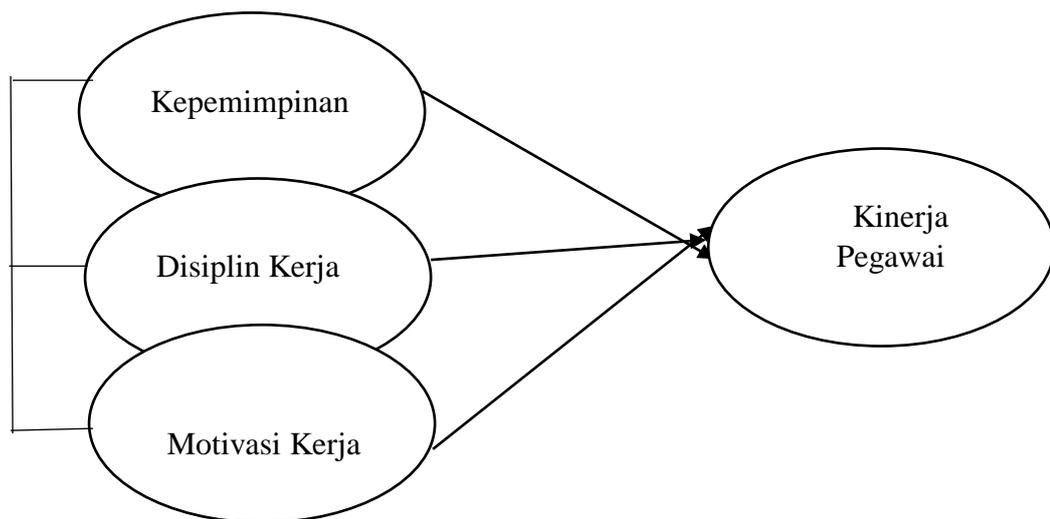
### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

#### **2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi hasil kinerja Pegawai di Organisasi. Berdasarkan dari ketiga variabel yang diteliti dimana apabila kepemimpinan di organisasi baik maka tingkat kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan hal itu disebabkan apabila kepemimpinan yang digunakan di dalam organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan para Pegawai maka tingkat kinerja akan meningkat. Begitu juga dengan Motivasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, apabila para Pegawai diberikan apresiasi baik secara materi ataupun non materi terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan diselesaikannya maka hal tersebut akan meningkatkan semangat Pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja Pegawai itu sendiri. Sedangkan disiplin kerja yang menjadi patokan dalam pengerjaan pekerjaan dimana jika semakin disiplin Pegawainya maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yang akan membaik dan juga meningkat.

Berdasarkan penelitian (Katiandagho et al., 2014), (Rumondor et al., 2016), (Kuddy, 2017), (Syahputra et al., 2020) dan (Syahputra et al., 2020)

diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang diteliti.



**Gambar 2.4**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara dari pertanyaan pada setiap variabel yang ada di penelitian dimana hasilnya akan diketahui ketika dilakukannya pengolahan data (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Adapun Hipotesis pada penelitian ini diantaranya;

H1 = Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara

H2 = Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara

H3 = Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. dilihat dari jenis penelitiannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang mana pendekatan ini berfokus untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dan variabel lainnya.

Penelitian yang dilakukan terdiri atas 4 variabel, yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Disiplin kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Menurut Jatmiko (2015) Definisi operasional ialah sebuah petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel sehingga dapat menentukan apakah prosedur pengukuran yang sama akan dilakukan atau diperlukan diperlukan prosedur pengukuran yang baru.

##### **3.2.1 Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja ini (*Performance*

*Appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien (Jatmiko, 2015).

**Tabel 3.2.1 Indikator Kinerja Pegawai**

No.	Indikator
1	Tujuan
2.	Standar
3.	Umpan Balik
4.	Alat atau sarana
5.	Kompetensi
6.	Motif
7.	Peluang

Menurut (Wibowo, 2016)

### 3.2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang diatur untuk mengintegrasikan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu, proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. (Marpaung, 2014)

**Tabel 3.2.2 Indikator Kepemimpinan**

No.	Indikator
1.	Kerendahan hati
2.	Kejujuran, keadilan dan dapat dipercaya
3.	Komitmen

4.	Kesabaran
5.	Transparansi

Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019)

### 3.2.3 Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan Organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif Pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. (Rosmaini & Tanjung, 2019)

**Tabel 3.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

No.	Indikator
1.	Ketepatan Waktu
2.	Pemakaian peralatan Kantor
3.	Tanggung Jawab
4.	Pekerjaan yang memuaskan
5.	Taat pada peraturan

Menurut Soerjono dalam (Prayogi et al., 2019b)

### 3.2.4 Motivasi Kerja

Proses motivasi ini meliputi pengenalan dan penilaian kebutuhan yang tidak memuaskan, penentuan tujuan yang akan menentukan kepuasan, dan penentuan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi kerja merupakan rangkaian kekuatan pendorong yang muncul dari dalam dan luar setiap individu. Kedua kekuatan ini membangkitkan minat dalam bekerja yang





maka akan menjadi masalah dalam penelitian itu. Ukuran sampel juga harus diperhatikan secara benar oleh peneliti.

Menurut Arikunto (2012) apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Maka, dalam penelitian ini pengambilan sampel ialah secara keseluruhan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 75 orang pegawai.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan juga memakai data sekunder. Data primer ini didapat langsung dari lokasi penelitian yang berupa data-data mengenai jawaban responden mengenai variabel yang dijadikan pertanyaan dalam penelitian ini yang disajikan dalam bentuk angket (*questioner*). Data sekunder didapat dari data-data pendukung yang diambil dari Organisasi berupa data-data dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

#### **3.5.2 Instrument Penelitian**

##### **a. Wawancara (*interview*)**

Melakukan Tanya jawab dengan pegawai pihak Organisasi, yaitu kepada bidang-bidang yang ada di Organisasi tersebut, untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, namun karena masalah *pandemic*

*covid-19* peneliti hanya melakukan wawancara kepada Kepala Sub Bagian Umum dengan menggunakan WhatsApp.

b. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada di dalam Organisasi yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi Organisasi.

c. Kuesioner (angket)

Menyebarkan angket yang isinya berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *ceklisth*. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban akan diberikan bobot nilai. Namun karena masalah *pandemic covid 19*, peneliti hanya melakukan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada Kepala Sub Bagian Umum di Organisasi, kemudian Kepala Sub Bagian Umum yang akan menyebarkannya kepada pegawai di setiap bidang Organisasi.

### 3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut Purnomo (2019) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak valid kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang tertulis di kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner tersebut

Berikut ini rumus dasar untuk menguji validitas ialah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{W \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{W \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Menurut : (Purnomo, 2019)

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan x

$(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan y

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

$\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap seluruh pegawai yang berjumlah 75 responden. Setelah diperoleh r hitung kemudian hasilnya dikonsultasikan dengan r *product moment*, jika nilai r hitung > r tabel, maka dapat dikatakan bahwa item soal itu valid. Suatu data dikatakan tidak valid jika nilai r hitung < r tabel (Sugiyono, 2017)

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Purnomo, 2019) uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Adapun rumus koefisien realibitas *Alpha Cronbach* ialah sebagai berikut;

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Menurut : (Yusup, 2018)

Keterangan :

$r_i$  = koefisien reliabilitas

$\sum s_i^2$  = jumlah varians skor tiap item

$s_t^2$  = varians total

k = banyak item

Untuk menguji realibilitas dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Tujuan dari uji realiabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat realiabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument data penelitian dinyatakan reliabel. Sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrument data penelitiannya dapat dinyatakan tidak reliabel.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Uji Asumsi Klasik**

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

##### **3.6.1.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas ialah uji yang berguna untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang mempunyai polsa seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. (Santoso, 2010)

##### **3.6.1.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas ialah uji yang berguna untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap

(Santoso, 2010). Jika variabel independent ternyata signifikan ( $\text{sig} < 0,05$ ) mempengaruhi absolut residual, ini menandakan data terdapat heteroskedastisitas. Apabila ternyata tidak signifikan ( $\text{sig} > 0,05$ ) berarti menandakan asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Data yang baik adalah data yang memiliki homoskedastisitasnya terpenuhi.

### 3.6.1.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ialah uji yang berguna bagi variabel bebas, dimana korelasi antar variabel bebas dapat dilihat. Jika dua variabel bebas dimana kedua variabel tersebut berkorelasi sangat kuat, maka secara logika persamaan regresinya cukup diwakili oleh salah satu variabel saja (Yudiatmaja, 2013). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* atau *Tolerance*. Apabila nilai  $VIF > 10$  atau  $Tolerance < 0,1$  maka hal tersebut menunjukkan bahwa multikolinearitas terjadi antar variabel bebas. Sebaliknya, apabila  $VIF < 10$  atau  $Tolerance > 0,1$  maka tidak akan terjadi multikolinearitas.

### 3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda ialah analisis yang berguna untuk mendapatkan pengaruh dua variabel kriterium atau untuk mencari hubungan fungsional dua prediktor atau lebih dengan variabel kriteriumnya atau untuk meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya. Untuk keperluan analisis, variabel bebas akan dinyatakan dengan X sedangkan variabel tidak bebas dinyatakan dengan Y.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan ;

- Y = kinerja pegawai
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$  = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
- X<sub>3</sub> = Motivasi kerja
- $\epsilon_1$  = Error

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### 3.6.3.1 Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam persamaan regresi berganda secara parsial. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak signifikan. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat probabilitas (nilai sig). Probabilitas atau signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila dalam penelitian ini probabilitas  $\alpha > 0,05$  maka Ho diterima, berarti variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Apabila dalam penelitian ini probabilitas  $\alpha < 0,05$  maka Ho ditolak, berarti variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Besarnya nilai  $t$  hitung ini yang menentukan signifikan tidaknya variabel  $X$  dalam mempengaruhi variabel  $Y$ . Untuk menentukan signifikan tidaknya nilai  $t$  ialah melalui perbandingan antara nilai  $t$  hitung dengan nilai  $t$  tabel. Dari upaya perbandingan dapat diketahui bahwa, jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka signifikan dan sebaliknya pula jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka tidak signifikan.

### 3.6.3.2 Uji F

Menurut (Sugiyono, 2007) uji statistik  $F$  dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas ( $X$ ) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat ( $Y$ ), Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila dalam penelitian ini probabilitas sebesar 5% yaitu  $\alpha > 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Kemudian  $\alpha < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
2. Apabila dalam penelitian ini probabilitas sebesar 5% yaitu  $\alpha > 0,05$  maka variabel  $X$  tidak berpengaruh terhadap variabel  $Y$ . Kemudian  $\alpha < 0,05$ , maka variabel  $X$  berpengaruh terhadap variabel  $Y$ .

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS for windows akan menghasilkan nilai  $F$  hitung, yang kemudian dibandingkan dengan nilai  $F$  tabel. Namun, apabila  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, maka seluruh variabel independent yang ada di dalam model signifikan akan mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, apabila  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel, maka seluruh variabel

independent yang ada di dalam model signifikan tidak akan mempengaruhi variabel dependen.

### 3.6.4 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi dengan cara melihat dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Adapun yang menjadi rumus Koefisien Determinasi menurut Sarwono (2010) dalam ialah sebagai berikut;

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

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

$r^2$  = Koefisien Determinasi

Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0 sampai 1. Apabila semakin  $R^2$  mendekati 0 maka semakin kecil kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan perubahan nilai variabel dependen. Sebaliknya, apabila semakin  $R^2$  mendekati 1 maka semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.6 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari pertanyaan untuk masing – masing variabel. Angket diberikan kepada 75 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala Likert berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 4.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1, X2, X3 yaitu variabel bebas dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5. Penulis telah merekapitulasi hasil dari penyebaran kuesioner ke lokasi penelitian sebanyak kepada 75 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Data

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1.	Laki-laki	45 orang	60 %
2.	Perempuan	30 orang	40%
<b>Total</b>		<b>75 orang</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021)

Jumlah responden pada Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara didominasi oleh pegawai laki-laki yang mana berjumlah 45 orang atau setara dengan 60%% dari keseluruhan responden.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase
1.	SLTA	25 orang	33,3%
2.	D3	3 orang	4%
3.	S1	41 orang	54,7%
4.	S2	6 orang	8%
<b>Total</b>		<b>75 orang</b>	<b>100 orang</b>

(Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021)

Jumlah responden pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara didominasi oleh pegawai yang berpendidikan S1 yaitu berjumlah 41 orang atau setara dengan 54,7% dari keseluruhan responden.

#### 4.1.2 Analisis Uji Deskriptif

Penyajian Statistik Deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakter sampel dalam penelitian serta memberikan deskripsi variabel yang digunakan dalam variabel tersebut. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai . Hasil uji statistik deskriptif disajikan dalam tabel di bawah ini;

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Y1	75	4	5	367	4.89	.311
Y2	75	3	5	352	4.69	.569
Y3	75	3	5	359	4.79	.527
Y4	75	4	5	359	4.79	.412
Y5	75	4	5	359	4.79	.412
Y6	75	3	5	345	4.60	.593
Y7	75	3	5	363	4.84	.466
X1.1	75	4	5	345	4.60	.493
X1.2	75	3	5	347	4.63	.514
X1.3	75	3	5	334	4.45	.643
X1.4	75	2	5	335	4.47	.622
X1.5	75	3	5	338	4.51	.554
X2.1	75	1	5	315	4.20	.753
X2.2	75	3	5	328	4.37	.693
X2.3	75	4	5	343	4.57	.498
X2.4	75	3	5	333	4.44	.598
X2.5	75	3	5	323	4.31	.545
X3.1	75	4	5	341	4.55	.501

X3.2	75	3	5	341	4.55	.599
X3.3	75	3	5	341	4.55	.599
X3.4	75	3	5	340	4.53	.600
X3.5	75	4	5	347	4.63	.487
X3.6	75	4	5	331	4.41	.496
Valid N (listwise)	75					

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai *mean* tertinggi pada indikator variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah Y1 dengan pernyataan pegawai memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja guna mencapai kinerja yang baik di masa yang akan datang, dengan nilai *mean* 4.89. Hal tersebut berarti bahwa pegawai ini setuju dengan pernyataan bahwa pegawai memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja guna mencapai kinerja yang baik di masa yang akan datang. Nilai *mean* terendah pada indikator Kinerja Pegawai (Y) adalah Y6 dengan pernyataan Pegawai ini memiliki motif-motif yang dijadikan sebagai alasan pendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan nilai *mean* 4.80. Hal tersebut berarti bahwa pegawai kurang setuju dengan pernyataan bahwa Pegawai ini memiliki motif-motif yang dijadikan sebagai alasan pendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Nilai *mean* tertinggi pada indikator variabel Kepemimpinan (X1) adalah X1.2 dengan pernyataan bahwa pemimpin bersifat jujur dan adil terhadap rekan kerja serta dapat dipercaya oleh rekan kerjanya, dengan nilai *mean* 4.63. Hal tersebut berarti bahwa pegawai setuju dengan pemimpin bersifat jujur dan adil terhadap rekan kerja serta dapat dipercaya oleh rekan kerjanya. Nilai *mean* terendah pada indikator Kepemimpinan (X1) adalah X1.3 dengan pernyataan bahwa pemimpin memiliki komitmen dalam mengatur dan mengarahkan seluruh

kegiatan di Dinas, dengan nilai *mean* 4.45. Hal tersebut berarti bahwa pegawai kurang setuju dengan pernyataan bahwa pemimpin memiliki komitmen dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan di Dinas.

Nilai *mean* tertinggi pada indikator variabel Disiplin Kerja (X2) adalah X2.3 dengan pernyataan pegawai setuju dengan pegawai mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dengan nilai *mean* 4.57. Hal tersebut berarti bahwa pegawai setuju dengan pegawai mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Nilai *mean* terendah pada indikator variabel Disiplin Kerja (X2) adalah X2.1 dengan pernyataan pegawai hadir tepat waktu pada jam kerja dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dengan nilai *mean* 4.20. Hal tersebut berarti bahwa pegawai kurang setuju dengan pernyataan bahwa pegawai hadir tepat waktu pada jam kerja dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Nilai *mean* tertinggi pada indikator variabel Motivasi Kerja (X3) adalah X3.5 dengan pernyataan pegawai setuju dengan para pegawai yang mendapat pengakuan dari atasan terhadap para pegawainya seperti kenaikan jabatan, promosi, bonus ataupun tunjangan kinerja yang dapat membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik kedepannya, dengan nilai *mean* 4.63. Hal tersebut berarti bahwa pegawai setuju dengan pegawai yang mendapat pengakuan dari atasan terhadap para pegawainya seperti kenaikan jabatan, promosi, bonus ataupun tunjangan kinerja yang dapat membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik kedepannya. Nilai *mean* terendah pada indikator variabel Motivasi Kerja (X3) adalah X3.6 dengan pernyataan pegawai diberikan pengarahan oleh atasan apabila mengalami kesulitan saat bekerja seperti informasi

yang kurang jelas ataupun pengaplikasian system yang ada, dengan nilai *mean* 4.41. Hal tersebut berarti bahwa pegawai kurang setuju dengan pernyataan bahwa pegawai diberikan pengarahan oleh atasan apabila mengalami kesulitan saat bekerja seperti informasi yang kurang jelas ataupun pengaplikasian system yang ada.

## 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y), deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

### 4.2.1 Variabel Kepemimpinan

Berikut ini merupakan skor angket data dari variabel Kepemimpinan yang direkapitulasi ke tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Variabel Kepemimpinan**

No	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0%	0	0%	0	0%	30	45,3%	45	54,7%	75	100%
2.	0	0%	0	0%	4	5,3%	20	26,7%	51	60,8%	75	100%
3.	0	0%	0	0%	8	10,7%	25	33,3%	42	56%	75	100%
4.	0	0%	1	1,3%	3	4%	31	41,3%	40	53,3%	75	100%
5.	0	0%	0	0%	3	4%	31	42,7%	41	54,7%	75	100%

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari hasil skor angket data variabel Kepemimpinan :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “ Pemimpin memiliki sifat rendah hati ke semua rekan kerja termasuk rekan kerja di lain bidang “ mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebesar 54,7%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “ Pemimpin bersifat jujur dan adil terhadap rekan kerja serta dapat dipercaya oleh rekan kerjanya “ mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebesar 60,8%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “ Pemimpin memiliki komitmen dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan di Dinas “ mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebesar 56%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “ Pemimpin sabar dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya agar menciptakan hubungan kualitas kerja yang baik “ mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebesar 55,3%.
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “ Pemimpin terbuka dalam segala hal bentuk kegiatan agar tampak jelas sehingga menumbuhkan rasa kejujuran dari pegawai kepada pemimpin “ mayoritas responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebesar 54,7%.

#### 4.2.2 Variabel Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan skor angket data dari variabel Disiplin Kerja yang direkapitulasi ke tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Variabel Disiplin Kerja**

No	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	1	1,3%	0	0%	9	12%	38	50,7%	27	36%	75	100%

2.	0	0%	0	0%	9	12%	28	37,3%	38	50,7%	75	100%
3.	0	0%	0	0%	0	0%	32	42,7%	43	57,3%	75	100%
4.	0	0%	0	0%	4	5,3%	37	49,3%	34	45,3%	75	100%
5.	0	0%	0	0%	3	4%	46	61,3%	26	34,7	75	100%

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Disiplin Kerja yang direkapitulasi ke tabel frekuensi sebagai berikut:

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “ Saya hadir tepat waktu pada jam kerja dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu “ mayoritas responden menjawab Setuju sebesar 50,7%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “ Saya mampu menggunakan peralatan kantor dengan baik dan teratur sesuai standar kerja yang diberikan oleh Dinas “ mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebesar 50,7%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “ Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab “ mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebesar 57,3%
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “ Saya melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik dan seperti yang diharapkan “ mayoritas responden menjawab Setuju sebesar 49,3%.
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “ Saya selalu menaati norma dan peraturan yang berlaku di Dinas ” mayoritas responden menjawab Setuju sebesar 61,3%.

### 4.2.3 Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan skor angket data dari variabel Motivasi Kerja yang direkapitulasi ke tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Motivasi Kerja**

No	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0%	0	0%	0	0%	34	45,3%	41	54,7%	75	100%
2.	0	0%	0	0%	4	5,3%	26	34,7%	45	60%	75	100%
3.	0	0%	0	0%	4	5,3%	26	34,7%	45	60%	75	100%
4.	0	0%	0	0%	13	17,3%	45	60%	17	22,7%	75	100%
5.	0	0%	0	0%	4	5,3%	27	36%	44	58,7%	75	100%
6.	0	0%	0	0%	0	0%	44	58,7%	31	41,3%	75	100%

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Motivasi Kerja yang direkapitulasi ke tabel frekuensi sebagai berikut:

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “ Saya menerima balasan jasa (kompensasi) yang sesuai dengan kontribusi saya selama bekerja di Dinas “ mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebesar 54,7%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “ Saya sangat nyaman dan merasa aman dengan kondisi kerja yang saya miliki sekarang ini “ mayoritas responden menjawab X sebesar mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebesar 60%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “ Saya merasa senang dengan fasilitas kantor yang memadai yang mana dapat menunjang hasil kerja saya menjadi lebih baik “ mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebesar 60%

4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “ Dinas sangat memperhatikan dan selalu mengukur prestasi kerjanya apakah baik ataupun menurun “ mayoritas responden menjawab Setuju 60%.
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “ Saya mendapat pengakuan dari atasan terhadap para pegawainya seperti kenaikan jabatan, promosi, bonus dapat membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik kedepannya “ mayoritas responden menjawab Setuju sebesar 58,7%.
6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “ Saya diberikan pengarahan oleh atasan apabila mengalami kesulitan saat bekerja seperti informasi yang kurang jelas ataupun pengaplikasian system yang ada “ mayoritas responden menjawab Setuju sebesar 58,7%.

#### 4.2.4 Variabel Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan skor angket data dari variabel Kinerja Pegawai yang direkapitulasi ke tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Skor Angket Kinerja Pegawai**

No	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0%	0	0%	0	0%	8	10,7%	67	89,3%	75	100%
2.	0	0%	0	0%	4	1,3%	15	20%	56	74,7%	75	100%
3.	0	0%	0	0%	4	1,3%	8	10,7%	63	84%	75	100%
4.	0	0%	0	0%	0	0%	16	21,3%	59	78,7%	75	100%
5.	0	0%	0	0%	0	0%	16	21,3%	59	78,7%	75	100%
6.	0	0%	0	0%	3	4%	22	29,3%	50	66,7%	75	100%
7.	0	0%	0	0%	3	4%	6	8%	66	88%	75	100%

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja Pegawai yang direkapitulasi ke tabel frekuensi sebagai berikut:

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “ Pegawai ini memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja guna mencapai kinerja yang baik di masa yang akan datang “ mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebesar 89,3%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “ Pegawai ini memiliki standar ataupun target dalam menyelesaikan pekerjaan agar mencapai tujuan Dinas “ mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebesar 74,7%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “ Pegawai ini dapat menerima umpan baik dan evaluasi yang diberikan oleh pemimpin sehingga kedepannya kinerja pegawai meningkat “ mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebesar 84%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “ Pegawai ini dapat memanfaatkan alat dan sarana yang sudah disediakan dinas guna menunjang penyelesaian pekerjaan “ mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebesar 78,7%.
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “ Pegawai ini memiliki kompetensi diri untuk menjalankan dan mewujudkan pekerjaan yang diberikan kepadanya “ mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebesar 78,7%.
6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “ Pegawai ini memiliki motif motif yang dijadikan sebagai alasan pendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai “ mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebesar 66,7%.

7. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “ Pegawai pandai dalam memanfaatkan peluang yang ada untuk menunjukkan prestasinya “ mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebesar 88%.

### 4.3 Uji Instrumen

#### 4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Melalui pengujian validitas dan realibilitas tersebut dapat diketahui apakah kuesioner yang digunakan memiliki validitas dan realibilitas pengukuran yang baik, sehingga layak digunakan sebagai alat untuk mengambil data. Pengujian validitas dan Reliabilitas sangat perlu dilakukan, mengingat data yang diperoleh dari kuesioner yang tidak valid dan reliabel memberikan hasil pengukuran yang tidak benar, sehingga hasil analisis datanya pun juga menjadi tidak benar.

##### 4.3.1.1 Uji Validitas

Pengujian terhadap validitas item pertanyaan dilakukan dengan menggunakan Metode *item total correlation*.. Pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 75 orang dari tabel R ( $df = n-2$ ), diperoleh besarnya koefisien korelasi tabel sebesar R tabel = 0,2272. Dengan demikian jika suatu item pertanyaan mempunyai nilai *item total correlation* atau koefisien validitas  $>$  R tabel = 0,2272 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan Valid. Sebaliknya jika suatu item pertanyaan mempunyai nilai *item total correlation* atau koefisien validitas  $<$  R tabel = 0.2272 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur sehingga item pertanyaan tersebut tidak layak di gunakan dalam kuesioner.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

Item	r Tabel	Sig.	r Hitung	Keterangan
------	---------	------	----------	------------

X1.1	0,2272	0,000	0,620	Valid
X1.2	0,2272	0,000	0,562	Valid
X1.3	0,2272	0,000	0,600	Valid
X1.4	0,2272	0,000	0,532	Valid
X1.5	0,2272	0,000	0,636	Valid

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 75 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 73$  dengan nilai r-tabel sebesar 0.2272. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel , sehingga seluruh pertanyaan variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Item	r Tabel	Sig.	r Hitung	Keterangan
X2.1	0,2272	0,000	0,563	Valid
X2.2	0,2272	0,000	0,684	Valid
X2.3	0,2272	0,000	0,662	Valid
X2.4	0,2272	0,000	0,719	Valid
X2.5	0,2272	0,000	0,610	Valid

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 75 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 73$  dengan nilai r-tabel sebesar 0.2272. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel , sehingga seluruh pertanyaan variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Item	r Tabel	Sig.	r Hitung	Keterangan
X3.1	0,2272	0,000	0,384	Valid
X3.2	0,2272	0,000	0,563	Valid
X3.3	0,2272	0,000	0,476	Valid
X3.4	0,2272	0,000	0,726	Valid
X3.5	0,2272	0,000	0,539	Valid
X3.6	0,2272	0,000	0,673	Valid

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 75 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 73$  dengan nilai r-tabel sebesar 0,2272. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel , sehingga seluruh pertanyaan variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Item	r Tabel	Sig.	r Hitung	Keterangan
Y1	0,2272	0,000	0,640	Valid
Y2	0,2272	0,000	0,505	Valid
Y3	0,2272	0,000	0,600	Valid
Y4	0,2272	0,000	0,668	Valid
Y5	0,2272	0,000	0,511	Valid
Y6	0,2272	0,000	0,583	Valid
Y7	0,2272	0,000	0,382	Valid

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 75 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 73$  dengan nilai r-tabel sebesar 0.2272. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel , sehingga seluruh pertanyaan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

#### 4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Metode Alpha-Cronbach. Suatu kuesioner memiliki Reliabilitas yang memuaskan sehingga layak digunakan dalam penelitian apabila kuesioner memiliki koefisien Reliabilitas Alpha-Cronbach  $> 0,6$ .

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.800	.808	5

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) variabel kepemimpinan adalah sebesar 0.808. Dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0.808 > 0.6$  sehingga kesimpulannya adalah variabel kepemimpinan merupakan variabel yang reliabel.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.835	.844	5

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) variabel disiplin kerja adalah sebesar 0.844. Dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0.844 > 0.6$  sehingga kesimpulannya adalah variabel disiplin kerja merupakan variabel yang reliabel.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.791	.796	6

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) variabel motivasi kerja adalah sebesar 0.796. Dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0.796 > 0.6$  sehingga kesimpulannya adalah variabel motivasi kerja merupakan variabel yang reliabel.

**Tabel 4.16 Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai**

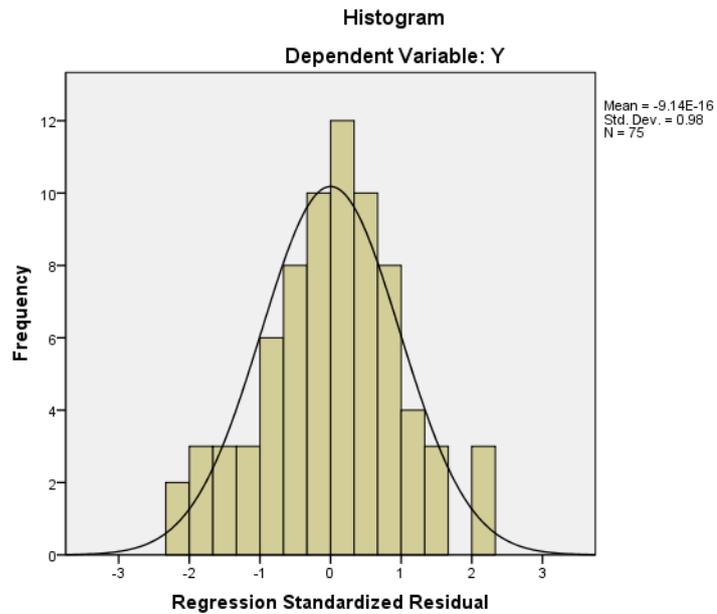
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.804	.807	7

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0.807. Dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0.807 > 0.6$  sehingga kesimpulannya adalah variabel kinerja pegawai merupakan variabel yang reliabel.

### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini dapat dilihat dengan uji analisis grafik:



**Gambar 4.1 Hasil Grafik Histogram**

Gambar di atas tampilan grafik yang menunjukkan bahwa data sudah berdistribusi normal. Karena dapat dilihat dari grafik histogram yang menunjukkan data simetris yang tidak melenceng ke kanan, kiri, dan membentuk lonceng terbalik.

**Tabel 4.17 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Y
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	31.84
	Std. Deviation	2.843
Most Extreme Differences	Absolute	.165
	Positive	.133
	Negative	-.165
Kolmogorov-Smirnov Z		1.429
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064

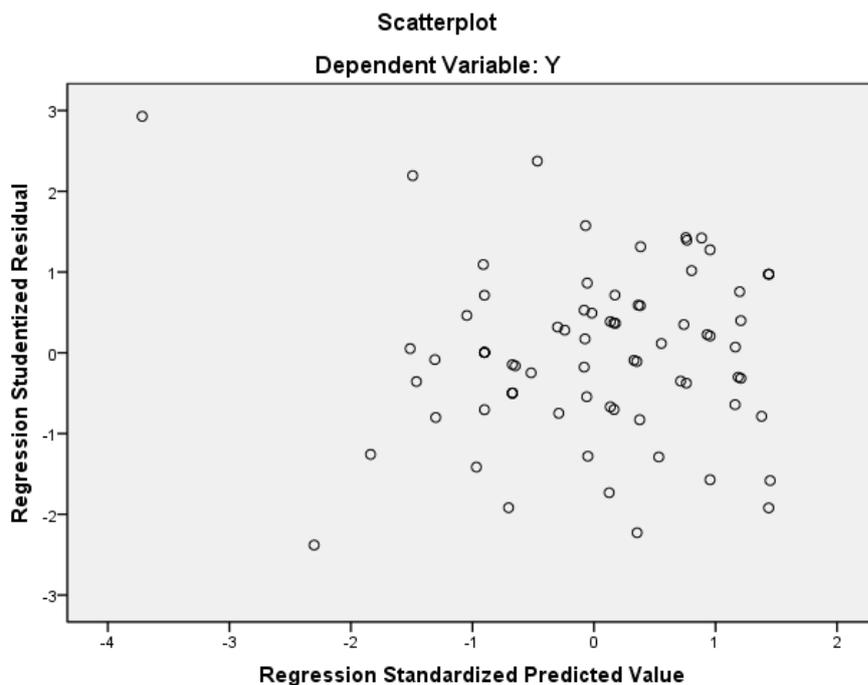
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa uji normalitas kolmogorov-smirnov apabila tingkat signifikan 5%, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 berarti bahwa variabel residual berdistribusi normal, sehingga berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $> 0,05$  yang mengartikan bahwa model regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

#### 4.3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot*.



**Gambar 4.2 Hasil Grafik *Scatterplot***

Dari grafik *scatterplot* setelah transformasi data gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heterokedastisitas.

#### 4.3.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016) pengujian multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau variabel bebas. Efek dari multikorelasi ini adalah menyebabkan tingginya variabel bebas.. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIP antara variabel independen. Jika VIP menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Selain itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai Tolerance diantara variabel independen lebih kecil dari 0,10.

**Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	X1	.249	.086	.078	.811	1.232
	X2	.407	.277	.262	.614	1.628
	X3	.274	.058	.053	.690	1.450

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas, Karena nilai Tolerance  $> 0,1$  dan VIP  $< 10$ . Dapat di simpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai Tolerance Kepemimpinan (X1) sebesar  $0,811 > 0,1$  dan nilai VIP sebesar  $1,232 < 10$ . Maka variabel Kepemimpinan (X1) dinyatakan bebas dari Multikolinearitas.

- b. Nilai Tolerance Disiplin Kerja (X2) sebesar  $0,614 > 0,1$  dan nilai VIP sebesar  $1,628 < 10$ . Maka variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan bebas dari Multikolinearitas.
- c. Nilai Tolerance Motivasi Kerja (X3) sebesar  $0,690 > 0,1$  dan nilai VIP sebesar  $1,450 < 10$ . Maka variabel Motivasi Kerja (X3) dinyatakan bebas dari Multikolinearitas.

#### 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau independent dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.662	4.552		3.880	.000
	X1	.137	.189	.087	1.727	.047
	X2	.417	.172	.334	2.431	.018
	X3	.081	.166	.063	.488	.627

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 17,662 + 0,137X1 + 0,417X2 + 0,081X3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 17,662, hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja maka nilai kinerja pegawai akan tetap sebesar 17,662.
- b. Nilai Koefisien Kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,137 dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila semakin baik Kepemimpinan maka kinerja pegawai semakin meningkat.
- c. Nilai Koefisien Disiplin Kerja memberikan nilai sebesar 0,417 dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- d. Nilai Koefisien Motivasi Kerja memberikan nilai sebesar 0,081 dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

#### **4.5 Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis ialah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol).

##### **4.5.1 Uji T**

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial:

#### **Tabel 4.20 Hasil Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.662	4.552		3.880	.000
	X1	.137	.189	.087	1.727	.047
	X2	.417	.172	.334	2.431	.018
	X3	.081	.166	.063	.488	.627

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai Signifikansi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar  $0,047 < 0,05$  menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka, hipotesis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (H1) diterima.
2. Nilai Signifikansi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar  $0,018 < 0,05$  menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka, hipotesis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (H2) diterima.
3. Nilai Signifikansi variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar  $0,470 > 0,05$  menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka, hipotesis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (H3) ditolak.

#### **4.5.2 Uji F**

Pengujian statistik secara simultan (Uji F) dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.631	3	34.877	5.018	.003
	Residual	493.449	71	6.950		
	Total	598.080	74			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang ditunjukkan dalam tabel di atas diperoleh nilai F-hitung sebesar 5.018 dengan nilai signifikansi 0.003 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan serta layak digunakan untuk memprediksi Kinerja para pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai secara simultan (bersama-sama) dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.

#### 4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418 <sup>a</sup>	.175	.140	2.636

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi  $Adjusted R^2 = 0.809$  artinya variabel kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja mempunyai pengaruh hubungan terhadap kinerja pegawai. Nilai *adjusted*  $R^2 = 0.140$  menunjukkan bahwa kontribusi kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja sebesar 14,0%, sedangkan sisanya sebesar 86% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian.

## **4.7 Pembahasan**

### **4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis (H1) yang membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 1,727 lebih besar dari  $t$  tabel 1,66629 ( $df = n - k$ ) dengan signifikansi hasil sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian (Soegoto & Salutondok, 2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial diperoleh signifikansi sebesar ( $T$ -hitung 3.552 >  $T$ -tabel 1.688) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Sorong. Menunjukkan bahwa kepemimpinan memberi pengaruh pada pegawai, hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan

sumber daya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan. Ilmu kepemimpinan semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia Hal ini sejalan dengan pendapat (Pradeep & Prabhu, 2011) yang menyatakan Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengoptimalkan sumber daya manusia. Baik pemimpin memahami pentingnya pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, dan bahwa memotivasi pegawai merupakan sesuatu yang penting dalam mencapai tujuan ini.

#### **4.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis (H2) yang membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,431 lebih besar dari  $t$  tabel 1,66629 ( $df = n - k$ ) dengan signifikansi hasil sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Hal tersebut senada dengan hasil penelitian dari (Soegoto & Salutondok, 2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial diperoleh

signifikansi sebesar ( $T\text{-hitung } 2.361 > T\text{-tabel } 1.688$ ) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Sorong. Menunjukkan bahwa disiplin memberi pengaruh pada pegawai, hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumberdaya manusia dalam hal ini membuat suatu kebijakan agar kedisiplinan menjadi suatu budaya kerja yang mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Disiplin dari pegawai dalam melaksanakan tugas dalam tempat kerja ini harus diperhatikan oleh pimpinan karena disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja yang baik dari setiap pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya penting karena dengan didisiplin penyelesaian kerja dari setiap pegawai akan memenuhi kriteria dan waktu yang ditentukan untuk suatu tugas selesai dikerjakan. Disiplin menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin.

Ada tiga sifat disiplin yang dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan disiplin para pegawai yaitu dengan disiplin preventif, disiplin, disiplin korektif dan disiplin progresif (A. Afandi & Bahri, 2020). Disiplin Preventif ialah disiplin yang berbentuk upaya pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi di mana semua

anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Sedangkan Disiplin Korektif ini ialah upaya untuk memperbaiki dan menindaklanjuti pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Disiplin korektif dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai lain melakukan perbuatan serupa, agar tidak ada lagi pelanggaran di kemudian hari. Sedikit berbeda dengan Disiplin Korektif, Disiplin Progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang terulang kembali dengan tujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum mendapatkan hukuman yang lebih serius.

#### **4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis (H3) yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 0,488 lebih kecil dari  $t$  tabel 1,66629 ( $df = n - k$ ) dengan signifikansi hasil sebesar 0,627 lebih besar dari 0,05, dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Hal ini senada dengan penelitian (Siahaan & Bahri, 2019), (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Dhermawan et al., 2012), (Citra et al., 2020), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Murti & Srimulyani, 2013), yang mana motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena motivasi hanya berperan sebagai

pendorong pegawai dalam bekerja lebih giat. Apabila pegawai diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan maka pegawai akan merasa dihargai sehingga pegawai senang dalam bekerja tetapi bukan berarti akan mempengaruhi kinerjanya akan meningkat.

Hal ini senada dengan penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019) hasil penelitian menunjukkan nilai  $t$  hitung untuk variabel motivasi sebesar 0,400 yang dimana lebih kecil dari  $t$ -tabel (2,011) atau nilai sig 0,691 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka  $H_0$  diterima untuk variabel motivasi, dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti pegawai sudah tidak perlu diberi motivasi karena tanpa dimotivasi pegawai sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing – masing sehingga hal ini membuat pegawai mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan deadline yang sudah ditetapkan. Hal ini juga senada dengan penelitian (Katiandagho et al., 2014) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial, dan lingkungan. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap-tiap individu pun berbeda beda. Penelitian ini

mendapatkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.7.4 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara**

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai, maka dapat diketahui dengan cara:

<b>Hipotesis</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Diterima/ditolak</b>
H1	Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara	Diterima
H2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara	Diterima
H3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara	Ditolak

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan dan Saran**

##### **5.1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan ialah sebagai berikut;

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, Begitupun sebaliknya. kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, Begitupun sebaliknya. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.
3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan motivasi kerja tidak menjadi faktor penting untuk pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja saling berhubungan

satu dengan yang lainnya. Jadi apabila kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja tersebut dapat diterapkan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja para pegawai agar terus meningkat.

5. Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 14% untuk menjelaskan Kinerja Pegawai sedangkan 86% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### **5.1.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara diharapkan untuk selalu memperhatikan kepemimpinan yang ada seperti halnya meningkatkan kepemimpinan dengan cara pemimpin diharapkan untuk selalu rendah hati, jujur, adil, sabar serta terbuka kepada pegawai dikarenakan hal ini dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.
2. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara diharapkan untuk selalu memperhatikan disiplin kerja yang ada seperti halnya meningkatkan disiplin para pegawai dengan cara memperhatikan peraturan, norma dan tanggung jawab yang harus ditaati oleh setiap pegawai dikarenakan hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara hendaknya tetap memberikan motivasi kepada para pegawai walaupun hasil penelitian tidak berpengaruh dan tidak signifikan guna meningkatkan semangat kerja ataupun variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini guna meningkatkan kemajuan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara di masa yang akan datang.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengalaman peneliti selama melaksanakan penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang peneliti alami dan dapat menjadi faktor yang dapat diperhatikan lagi oleh peneliti-peneliti yang akan datang untuk menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki ke depannya. Beberapa keterbatasan penelitian yaitu :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada 1 (satu) Organisasi. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada beberapa organisasi untuk mengetahui dan membandingkan bagaimana pengaruh dari kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai di beberapa organisasi.
2. Penelitian ini tidak dapat mengambil sampel lebih dari 100 responden karena adanya keterbatasan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara sehingga gambarannya pun tidak menentu apakah seperti hasil yang sebenarnya.

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden dan juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam mengisi pendapat responden dalam kuisisioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45--60.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 80–91.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 490–502.
- Azhar, M. E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai RS. DR. GL. Tobing PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Seminar Nasional Ekonomi IV*, 1–13.
- Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 246–259.
- Badeni, P. D. (2013). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Citra, L., Samdin, S., & Amin, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lasolo. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 118–129.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan*

*Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero). *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Hukum*, 4(1), 15–33.

Febriansyah, F., Sumarmi, S., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel Dimediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 22(1), 21–28.

Hamdiyah, H., Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–11.

Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BFPE.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1),

120–135.

Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.

Haryanto, J. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Pada Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang. *Jurnal STIE Semarang*, 8(1), 1–18.

Hasibuan, J. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisplin Ilmu*, 134–147.

Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.

Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 153–169.

Hendrico, M. (2014). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru. *Jom FISIP*, 1(2), 1–10.

Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Media Nusa Creative.

Indrisari, N., Yulianti, O., & Herawati, H. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas

- Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 137–149.
- Irawati, D. (2011). Perkembangan Teori Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Pustaka. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 17–30.
- Jatmiko, E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 21(1–8).
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Keskaf Fisip*, 13(2), 399–408.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 1592–1602.
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(2), 22–36.
- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2020). Analysis of Factors Affecting the Performance of Lecturers in Conducting Research: A Case Study on Private Universities in Medan. *Asia Pacific Journal of Management and Education*,

3(2), 33–44.

- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 4(2), 1–10.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya*, 2(1), 33–40.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 60–66.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional*

*Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.

Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.

Pradeep, D. D., & Prabhu, N. R. . (2011). The Relationship between Effective Leadership and Employee Performance. *International Conference on Advancements in Information Technology*, 198–207.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019a). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi (FRIMA-2019)*, 665–670.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019b). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 432–426.

Purnomo, A. K. (2019). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. Jakad Media Publishing.

Putra, E. D., Cho, S., & Liu, J. (2015). Extrinsic and Intrinsic motivation on Work Engagement in the Hospitality Industry: Test of Motivation Crowding Theory. *Tourism and Hospitality Research*, 0(0), 1–14.

Rahayu, E., & Ajimat, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 226–244.

Ritonga, T. E. J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

- Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidempuan (Studi Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidempuan). *Public Administration Journal*, 3(1), 79–93.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi Ketiga)*. Rajagrafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 254–264.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Elex Media Komputindo.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–

428.

Sarwono, J. (2010). *Pintar Menulis Karangan Ilmiah (Kunci Sukses Dalam Menulis Ilmiah)*. Elex Media Komputindo.

Sastrohadiwiryo, B, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.

Sedarmayanti, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revi). Refika Aditama.

Setiawan, B. A., & Muhith., A. (2013). *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Rajagrafindo Persada.

Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67–89.

Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.

Soegoto, A., & Salutondok, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 849–862.

Sugiyono, S. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.

Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif,*

*Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketiga)*. Kencana.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedelapan)*. Kencana.

Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.

Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen (Cetakan Ke-18)*. Rajawali Pers.

Wibowo, W. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada.

Widiastuti, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Widya*, 4(2), 281–286.

Winardi, J. (2015). *Manajemen Perilaku Organisasi (Edisi Revisi)*. Kencana.

Yudiaatmaja, F. (2013). *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Gramedia Pustaka Utama.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif.

*Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.

# LAMPIRAN

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : Mirna Utami  
NPM : 1705160180  
Tempat dan Tanggal Lahir : Binjai, 15 Oktober 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jln. Jend. Sudirman No.24 A  
Anak Ke : 3 (Dari 3 Bersaudara)

### **Data Orang Tua**

Nama Ayah : H. Bustami Rasyid  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Nama Ibu : Ismainar  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Jln. Jend. Sudirman No.24 A

### **Pendidikan Formal**

1. 2005-2006 : PLAYGROUP SIP BINJAI
2. 2006-2011 : SD AHMAD YANI BINJAI
3. 2011-2014 : SMP AHMAD YANI BINJAI
4. 2014-2017 : SMA N 1 BINJAI
5. 2017-2021 : Tercatat Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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

Medan, 11 September 2021

Mirna Utami

### ANGKET PENELITIAN

Penilai: Ernawati Debora

S.Sos

#### Identitas Responden

1. Nama Responden :.....
2. Usia : .....
3. Bidang : *(Centang salah satu bidang di bawah ini)*
  - Bidang Sekretariat
  - Bidang Pemerintahan Desa
  - Bidang Kelembagaan Desa
  - Bidang Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa
  - Bidang Pembangunan Kawasan Perdesaan
4. Lama masa kerja : *(Centang salah satu lama masa kerja di bawah ini)*
  - 1-5 tahun
  - 6-10 tahun
  - 11-15 tahun
  - 16-20 tahun
  - Lainnya
5. Jabatan : .....

#### Petunjuk Pengisian

Berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu Responden, berilah tanda centang ( ) pada bobot nilai jawaban yang merefleksikan persepsi Bapak/Ibu pada setiap pertanyaan di bawah ini. Instrumen pada penelitian ini *menggunakan skala likert*

dimana terdiri atas beberapa pilihan yaitu **Sangat Setuju (SS)** dengan bobot nilai 5, **Setuju (S)** dengan bobot nilai 4, **Netral (N)** dengan bobot nilai 3, **Tidak Setuju (TS)** dengan bobot nilai 2, **Sangat Tidak Setuju (STS)** dengan bobot nilai 1.

#### A. KUESIONER KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai ini memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja guna mencapai kinerja yang baik di masa yang akan datang					
2	Pegawai ini memiliki standar ataupun target dalam menyelesaikan pekerjaan agar mencapai tujuan dinas					
3	Pegawai ini dapat menerima umpan balik dan evaluasi yang diberikan oleh pemimpin sehingga kedepannya kinerja pegawai meningkat					
4	Pegawai ini dapat memanfaatkan alat dan sarana yang sudah disediakan dinas guna menunjang penyelesaian pekerjaan					
5	Pegawai ini memiliki kompetensi diri untuk menjalankan dan					

	mewujudkan pekerjaan yang diberikan kepadanya					
6	Pegawai ini memiliki motif motif yang dijadikan sebagai alasan pendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai					
7	Pegawai ini pandai dalam memanfaatkan peluang yang ada untuk menunjukkan prestasinya					

#### B. KUESIONER KEPEMIMPINAN (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin memiliki sifat rendah hati ke semua rekan kerja termasuk rekan kerja di lain bidang					
2	Pemimpin bersifat jujur dan adil terhadap rekan kerja serta dapat dipercaya oleh rekan kerjanya					
3	Pemimpin memiliki komitmen dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan di Dinas					
4	Pemimpin sabar dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya agar menciptakan kualitas kerja yang bagus					
5	Pemimpin terbuka terhadap segala hal bentuk kegiatan agar tampak					

	jelas sehingga menumbuhkan rasa kejujuran dari pegawai kepada pemimpinnya					
--	---	--	--	--	--	--

**C. KUESIONER DISIPLIN KERJA (X2)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya hadir tepat waktu pada jam kerja dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
2	Saya mampu menggunakan peralatan kantor dengan baik dan teratur sesuai standar kerja yang diberikan oleh Dinas					
3	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
4	Saya melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik dan seperti yang diharapkan					
5	Saya selalu mentaati norma dan peraturan yang berlaku di Dinas					

**D. KUESIONER MOTIVASI KERJA (X3)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menerima balas jasa (kompensasi) yang sesuai dengan kontribusi saya selama bekerja di Dinas					

2	Saya merasa nyaman dan aman dengan kondisi kerja yang ia miliki sekarang ini					
3	Saya merasa senang dengan fasilitas kantor yang memadai yang mana dapat menunjang hasil kerjanya menjadi lebih baik					
4	Dinas sangat memperhatikan dan selalu mengukur prestasi kerjanya apakah baik ataupun menurun					
5	Saya mendapat pengakuan dari atasan seperti kenaikan jabatan, promosi, bonus dan tunjangan kinerja dapat membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik kedepannya					
6	Saya diberikan pengarahan oleh atasan apabila mengalami kesulitan saat bekerja seperti informasi yang kurang jelas ataupun pengaplikasian system yang ada					

### TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA PEGAWAI

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total_Y
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	3	4	5	4	3	5	29
6	5	4	4	5	4	4	5	31
7	5	5	5	5	5	4	5	34
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	4	5	5	5	34
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	4	4	5	4	4	5	5	31
13	4	4	3	4	4	5	5	29
14	5	5	5	4	5	4	5	33
15	5	5	5	5	5	4	5	34
16	5	5	5	5	5	4	4	33
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	4	5	5	5	5	5	34
19	5	5	5	5	5	5	3	33
20	5	5	5	5	5	4	4	33
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	5	3	4	5	4	3	5	29
26	5	4	4	5	4	4	5	31
27	5	5	5	5	5	4	5	34
28	5	5	5	5	5	5	5	35
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	5	5	5	4	5	5	5	34
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	4	4	5	4	4	5	5	31
33	4	4	3	4	4	5	5	29
34	5	5	5	4	5	4	5	33
35	5	5	5	5	5	4	5	34
36	5	5	5	5	5	4	4	33
37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	5	4	5	5	5	5	5	34
39	5	5	5	5	5	5	3	33
40	5	5	5	5	5	4	4	33
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	5	5	5	5	5	5	5	35

45	5	3	4	5	4	3	5	29
46	5	4	4	5	4	4	5	31
47	5	5	5	5	5	4	5	34
48	5	5	5	5	5	5	5	35
49	5	5	5	5	5	5	5	35
50	5	5	5	4	5	5	5	34
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	4	4	5	4	4	5	5	31
53	4	4	3	4	4	5	5	29
54	5	5	5	4	5	4	5	33
55	5	5	5	5	5	4	5	34
56	5	5	5	5	5	4	4	33
57	5	5	5	5	5	5	5	35
58	5	4	5	5	5	5	5	34
59	5	5	5	5	5	5	3	33
60	5	5	5	5	5	4	4	33
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	5	5	5	5	5	5	5	35
63	5	5	5	5	5	5	5	35
64	5	5	5	5	5	5	5	35
65	5	3	4	5	4	3	5	29
66	5	4	4	5	4	4	5	31
67	5	5	5	5	5	4	5	34
68	5	5	5	5	5	5	5	35
69	5	5	5	5	5	5	5	35
70	5	5	5	4	5	5	5	34
71	5	5	5	5	5	5	5	35
72	4	4	5	4	4	5	5	31
73	4	4	3	4	4	5	5	29
74	5	5	5	4	5	4	5	33
75	5	5	5	5	5	4	5	34

**TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KEPEMIMPINAN**

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
1	5	5	5	4	5	24
2	5	4	5	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	5	24
5	4	3	4	4	5	20
6	4	5	5	4	4	22
7	4	5	4	5	4	22
8	5	5	5	5	4	24
9	5	4	5	4	5	23
10	5	5	5	5	5	25
11	4	5	5	5	5	24
12	4	4	4	4	5	21
13	5	4	3	3	4	19
14	4	5	4	5	4	22
15	5	4	4	4	5	22
16	5	4	4	4	5	22
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	4	24
19	4	4	5	5	4	22
20	4	5	4	5	4	22
21	5	5	5	4	5	24
22	5	4	5	5	5	24
23	5	5	5	5	5	25
24	4	5	5	5	5	24
25	4	3	4	4	5	20
26	4	5	5	4	4	22
27	4	5	4	5	4	22
28	5	5	5	5	4	24
29	5	4	5	4	5	23
30	5	5	5	5	5	25
31	4	5	5	5	5	24
32	4	4	4	4	5	21
33	5	4	3	3	4	19
34	4	5	4	5	4	22
35	5	4	4	4	5	22
36	5	4	4	4	5	22
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	4	24
39	4	4	5	5	4	22
40	4	5	4	5	4	22
41	5	5	5	4	5	24
42	5	4	5	5	5	24
43	5	5	5	5	5	25
44	4	5	5	5	5	24
45	4	3	4	4	5	20

46	4	5	5	4	4	22
47	4	5	4	5	4	22
48	5	5	5	5	4	24
49	5	4	5	4	5	23
50	5	5	5	5	5	25
51	4	5	5	5	5	24
52	4	4	4	4	5	21
53	5	4	3	3	4	19
54	4	5	4	5	4	22
55	5	4	4	4	5	22
56	5	4	4	4	5	22
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	4	24
59	4	4	5	5	4	22
60	4	5	4	5	4	22
61	5	5	5	4	5	24
62	5	4	5	5	5	24
63	5	5	5	5	5	25
64	4	5	5	5	5	24
65	4	3	4	4	5	20
66	4	5	5	4	4	22
67	4	5	4	5	4	22
68	5	5	5	5	4	24
69	5	4	5	4	5	23
70	5	5	5	5	5	25
71	4	5	5	5	5	24
72	4	4	4	4	5	21
73	5	4	3	3	4	19
74	4	5	4	5	4	22
75	5	4	4	4	5	22

**TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL DISIPLIN  
KERJA**

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
1	3	5	5	5	5	23
2	4	4	5	5	4	22
3	4	5	5	5	5	24

4	4	5	4	5	4	22
5	4	4	4	4	4	20
6	4	3	5	4	4	20
7	4	5	4	4	4	21
8	3	4	5	5	5	22
9	4	4	5	5	4	22
10	4	5	5	5	5	24
11	4	5	4	5	4	22
12	4	4	4	4	4	20
13	5	3	5	4	4	21
14	4	5	4	4	4	21
15	5	4	5	4	5	23
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	4	5	5	5	24
21	5	4	5	5	5	24
22	3	4	4	4	4	19
23	4	5	5	4	4	22
24	4	4	5	4	4	21
25	4	4	4	4	4	20
26	5	4	5	5	4	23
27	5	5	5	4	5	24
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	3	5	5	5	5	23
33	4	4	5	5	4	22
34	4	5	5	5	5	24
35	4	5	4	5	4	22
36	4	4	4	4	4	20
37	4	3	5	4	4	20
38	4	5	4	4	4	21
39	3	4	5	5	5	22
40	4	4	5	5	4	22
41	4	5	5	5	5	24
42	4	5	4	5	4	22
43	4	4	4	4	4	20
44	5	3	5	4	4	21
45	4	5	4	4	4	21
46	4	5	5	4	4	22
47	5	5	5	5	5	23
48	5	4	4	4	4	21
49	5	3	4	3	3	18
50	3	3	4	3	3	16
51	3	4	4	4	4	19

52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	5	5	22
54	5	5	5	5	5	25
55	4	5	5	4	4	22
56	5	5	5	5	4	24
57	5	5	5	5	4	24
58	4	4	4	4	4	20
59	5	4	5	4	4	22
60	3	3	4	3	4	17
61	5	4	5	3	3	20
62	3	4	4	4	4	19
63	5	5	4	5	4	23
64	4	4	4	4	4	20
65	4	5	5	5	4	23
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25
68	4	5	4	5	4	22
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25
71	1	3	4	4	5	17
72	4	3	4	4	4	19
73	5	5	5	4	4	23
74	5	5	5	5	5	25
75	4	5	4	4	4	21

**TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI KERJA**

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total X3
1	5	5	5	4	5	5	29
2	5	4	5	5	5	5	29
3	5	5	5	5	5	4	29
4	4	5	5	5	5	4	28
5	4	3	4	4	5	4	24
6	4	5	5	4	4	4	26
7	4	5	4	5	4	5	27
8	5	5	5	5	4	5	29
9	5	4	5	4	5	5	28
10	5	5	5	5	5	4	29
11	4	5	5	5	5	4	28
12	4	4	4	4	5	4	25
13	5	4	3	3	4	5	24
14	4	5	4	5	4	4	26
15	5	4	4	4	5	5	27
16	5	4	4	4	5	5	27
17	5	5	5	5	5	4	29
18	5	5	5	5	4	4	28
19	4	4	5	5	4	4	26
20	4	5	4	5	4	4	26
21	5	5	5	4	5	5	29
22	5	4	5	5	5	4	28
23	5	5	5	5	5	4	29
24	4	5	5	5	5	4	28
25	4	3	4	4	5	4	24
26	4	5	5	4	4	5	27
27	4	5	4	5	4	5	27
28	5	5	5	5	4	4	28
29	5	4	5	4	5	4	27
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	5	5	5	5	5	29
32	4	4	4	4	5	5	26
33	5	4	3	3	4	5	24
34	4	5	4	5	4	4	26
35	5	4	4	4	5	4	26
36	5	4	4	4	5	4	26
37	5	5	5	5	5	4	29
38	5	5	5	5	4	4	28
39	4	4	5	5	4	5	27
40	4	5	4	5	4	5	27
41	5	5	5	4	5	4	28
42	5	4	5	5	5	4	28
43	5	5	5	5	5	4	29

44	4	5	5	5	5	4	28
45	4	3	4	4	5	4	24
46	4	5	5	4	4	4	26
47	4	5	4	5	5	5	28
48	5	5	5	5	4	5	29
49	5	4	5	4	5	4	27
50	5	5	5	5	5	5	30
51	4	5	5	5	5	4	28
52	4	4	4	4	5	5	26
53	5	4	3	3	4	4	23
54	4	5	4	5	4	5	27
55	5	4	4	4	5	4	26
56	5	4	4	4	5	5	27
57	5	5	5	5	5	4	29
58	5	5	5	5	4	4	28
59	4	4	5	5	4	4	26
60	4	5	4	5	4	4	26
61	5	5	5	4	5	4	28
62	5	4	5	5	5	4	28
63	5	5	5	5	5	5	30
64	4	5	5	5	5	4	28
65	4	3	4	4	5	4	24
66	4	5	5	4	4	5	27
67	4	5	4	5	4	4	26
68	5	5	5	5	4	5	29
69	5	4	5	4	5	5	28
70	5	5	5	5	5	5	30
71	4	5	5	5	5	5	29
72	4	4	4	4	5	4	25
73	5	4	3	3	4	4	23
74	4	5	4	5	4	5	27
75	5	4	4	4	5	5	27

## OUTPUT SPSS

### DESKRIPTIF STATISTIK

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Y1	75	4	5	367	4.89	.311
Y2	75	3	5	352	4.69	.569
Y3	75	3	5	359	4.79	.527
Y4	75	4	5	359	4.79	.412
Y5	75	4	5	359	4.79	.412
Y6	75	3	5	345	4.60	.593
Y7	75	3	5	363	4.84	.466
X1.1	75	4	5	345	4.60	.493
X1.2	75	3	5	347	4.63	.514
X1.3	75	3	5	334	4.45	.643
X1.4	75	2	5	335	4.47	.622
X1.5	75	3	5	338	4.51	.554
X2.1	75	1	5	315	4.20	.753
X2.2	75	3	5	328	4.37	.693
X2.3	75	4	5	343	4.57	.498
X2.4	75	3	5	333	4.44	.598
X2.5	75	3	5	323	4.31	.545
X3.1	75	4	5	341	4.55	.501
X3.2	75	3	5	341	4.55	.599
X3.3	75	3	5	341	4.55	.599
X3.4	75	3	5	340	4.53	.600
X3.5	75	4	5	347	4.63	.487
X3.6	75	4	5	331	4.41	.496
Valid N (listwise)	75					

### KOLMOGOROV SMIRNOV

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	31.84
	Std. Deviation	2.843
Most Extreme Differences	Absolute	.165
	Positive	.133

	Negative	-.165
Kolmogorov-Smirnov Z		1.429
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

## UJI VALIDITAS

### Hasil Uji Validitas Variabel X1

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.60	3.892	.620	.461	.754
X1.2	17.56	3.871	.562	.448	.769
X1.3	17.63	3.859	.600	.380	.758
X1.4	17.89	3.475	.532	.400	.787
X1.5	17.75	3.570	.636	.456	.745

Item	r Tabel	Sig.	r Hitung	Keterangan
X1.1	0,2272	0,000	0,620	Valid
X1.2	0,2272	0,000	0,562	Valid
X1.3	0,2272	0,000	0,600	Valid
X1.4	0,2272	0,000	0,532	Valid
X1.5	0,2272	0,000	0,636	Valid

### Hasil Uji Validitas Variabel X2

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17.28	4.312	.563	.344	.829
X2.2	17.29	4.075	.684	.516	.789
X2.3	16.99	4.932	.662	.474	.801
X2.4	17.25	4.408	.719	.603	.779
X2.5	17.27	4.820	.610	.515	.809

Item	r Tabel	Sig.	r Hitung	Keterangan
X2.1	0,2272	0,000	0,563	Valid
X2.2	0,2272	0,000	0,684	Valid
X2.3	0,2272	0,000	0,662	Valid
X2.4	0,2272	0,000	0,719	Valid
X2.5	0,2272	0,000	0,610	Valid

### Hasil Uji Validitas Variabel X3

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	20.97	6.324	.384	.197	.814
X3.2	21.04	6.336	.563	.459	.758
X3.3	21.15	6.451	.476	.463	.774
X3.4	21.00	5.270	.726	.597	.710
X3.5	20.77	5.934	.539	.361	.760
X3.6	20.80	5.432	.673	.534	.725

Item	r Tabel	Sig.	r Hitung	Keterangan
X3.1	0,2272	0,000	0,384	Valid
X3.2	0,2272	0,000	0,563	Valid
X3.3	0,2272	0,000	0,476	Valid
X3.4	0,2272	0,000	0,726	Valid
X3.5	0,2272	0,000	0,539	Valid
X3.6	0,2272	0,000	0,673	Valid

### Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	27.29	6.102	.547	.335	.776
Y2	27.43	6.356	.552	.386	.777
Y3	27.41	6.408	.370	.286	.811
Y4	27.20	6.270	.533	.342	.779

Y5	27.27	6.090	.587	.411	.769
Y6	27.20	5.811	.619	.528	.763
Y7	27.24	5.888	.579	.560	.770

Item	r Tabel	Sig.	r Hitung	Keterangan
Y1	0,2272	0,000	0,547	Valid
Y2	0,2272	0,000	0,552	Valid
Y3	0,2272	0,000	0,370	Valid
Y4	0,2272	0,000	0,533	Valid
Y5	0,2272	0,000	0,587	Valid
Y6	0,2272	0,000	0,619	Valid
Y7	0,2272	0,000	0,579	Valid

## UJI RELIABILITAS

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.800	.808	5

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.835	.844	5

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel X3

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

### Reliability Statistics

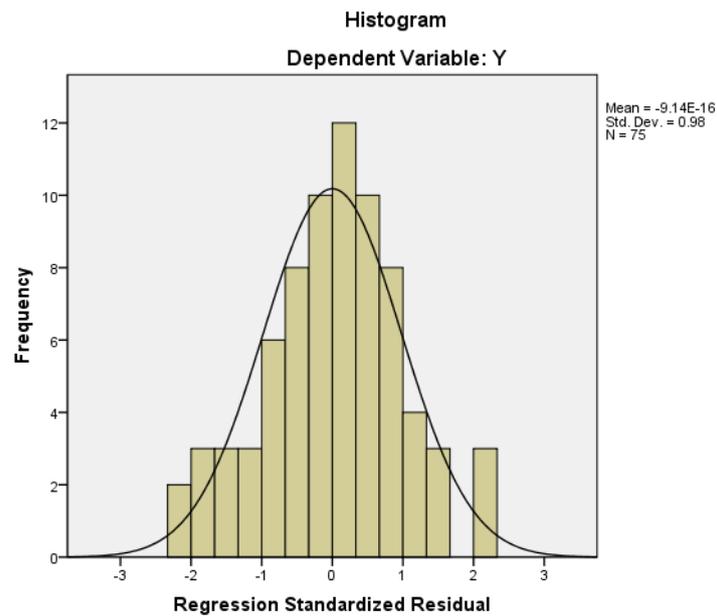
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.791	.796	6

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

### Reliability Statistics

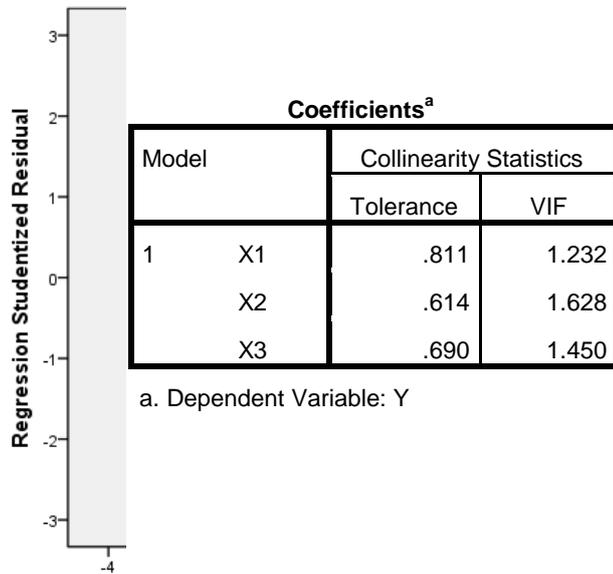
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.804	.807	7

## UJI NORMALITAS



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

## UJI HETEROSKEDASTISITAS



Gambar 4.2 Hasil Grafik *Scatterplot*

## UJI MULTIKOLINEARITAS

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

## ANALISIS REGRESI BERGANDA

Tabel 4.11  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	17.662		
	X1	.137	.189	.087	1.727	.047

X2	.417	.172	.334	2.431	.018
X3	.081	.166	.063	.488	.627

a. Dependent Variable: Y

## HASIL UJI T

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.662	4.552		3.880	.000
X1	.137	.189	.087	1.727	.047
X2	.417	.172	.334	2.431	.018
X3	.081	.166	.063	.488	.627

a. Dependent Variable: Y

## HASIL UJI F

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104.631	3	34.877	5.018	.003
Residual	493.449	71	6.950		
Total	598.080	74			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

## KOEFISIEN DETERMINASI

**Tabel 4.14**  
**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418 <sup>a</sup>	.175	.140	2.636

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

