

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi/Manajemen (S.M)*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Fira Riskanna Adilah Lubis
NPM : 1705160399
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2021



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 13 April 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : FIRA RISKANNA ADILLAH LUBIS
N P M : 1705160399
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(Assoc. Prof. H. MUIS FAUZI RAMBE, SE., M.M)

(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)

Pembimbing

(MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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



(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 : FIRA RISKANA ADILLAH LUBIS
NPM : 1705160399
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PARIWISATA KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Januari 2022

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

H. JANISRI, S.E., M.M., M.Si



ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

Fira Riskanna Adilah Lubis

Program Studi Manajemen

Email :

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada di Dinas Pariwisata Kota Medan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 62 pegawai. Sedangkan sampel yang diambil berjumlah 62 orang pegawai dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian secara bersama-sama kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja

ABSTARCT

EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

Fira Riskanna Adilah Lubis

Managment Study Program

Email :

This study was conducted to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at Dinas Pariwisata Kota Medan. The population used in this study amounted to 62 employees. While the sample taken amounted to 62 employees by using the sampling technique used is total sampling. This study uses a type of quantitative research. The research technique used is data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination. The results of the research conducted indicate that leadership has a positive and significant effect on performance and work discipline has a positive and significant effect on performance. Then together, leadership and work discipline affect the performance of employees at Dinas Pariwisata Kota Medan.

Keywords: Leadership, Work Discipline, and Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan”** Dalam menyelesaikan proposal ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada Kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda M. Rafi Indra Lubis dan Ibunda D. Finny Roswita yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, bimbingan serta Do'a yang tulus kepada penulis sehingga penulis mempunyai semangat dan kemampuan yang keras dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan proposal ini

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., MM, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Muhammad Ras Muis, S.IP, MM selaku Dosen Pembimbing proposal yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
9. Teman-teman Manajemen Bernama Trinanda Rizki S, Faradini, Ucca Artanti Hasibuan, Trianda Agustian yang tidak bisa saya sebut satu-persatu namanya, terima kasih atas segala kerjasama dan motivasi dalam pengerjaan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini belum sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan laporan proposal ini.

Semoga proposal ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang.

Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Februari 2022
Penulis

FIRA RISKANNA ADILIAH LUBIS
1705160399

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Pegawai	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	12
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja	13
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja	19
2.1.2 Disiplin Kerja	21
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	26
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan.....	23
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	24
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan	25
2.1.3 Kepemimpinan	26
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	26
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	28
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	28
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja	31
2.2 Kerangka Konseptual.....	33
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	33
2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	34
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	35
2.3 Hipotesis	36

BAB 3 METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Defenisi Operasional.....	38
3.2.1 Kinerja Pegawai	38
3.2.2 Kepemimpinan	39
3.2.3 Disiplin Kerja	40
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.4 Populasi dan Sampel	41
3.4.1 Populasi	41
3.4.2 Sampel	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5.1 Dokumentasi.....	43
3.5.2 Wawancara	43
3.5.3 Angket Kuisisioner	43
3.5.3.1 Uji Validitas	44
3.5.3.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.6 Teknik Analisis Data	46
3.6.1 Uji Asumsi Klasik	47
3.6.1.1 Uji Normalitas	47
3.6.1.2 Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.6.1.3 Uji Multikorlinearitas	47
3.6.2 Uji Regresi Linear Berganda	48
3.6.3 Pengujian Hipotesis	48
3.6.3.1 Uji t (Parsial).....	48
3.6.3.2 Uji F.....	49
3.6.4 Koefisien Determinasi	50
 BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 51
4.1 Deskripsi Data.....	51
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	51
4.3 Penyajian Data	52
4.4 Analisis Data	55
4.5 Pembahasan.....	64
 BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	 68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 saran	68
 DAFTAR PUSTAKA	 70

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja	39
Tabel III.2 Indikator Kepemimpinan	39
Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja	40
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	41
Tabel III.5 Sampel.....	42
Tabel III.6 Pengukuran Skala Likert	44
Tabel IV.1 Deskripsi Karakteristik Responden	51
Tabel IV.2 Persentase Jawaban Responden Kepemimpinan	52
Tabel IV.3 Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja	53
Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Kinerja	54
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	55
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	56
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	56
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel IV.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	60
Tabel IV.11 Hasil Uji t.....	61
Tabel IV.12 Hasil Uji f.....	63
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	34
Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	35
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	35
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	49
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	50
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	58
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada Era Globalisasi saat ini sangat menuntut adanya transparansi dan tuntutan hak asasi manusia. Seluruh negara di dunia, mulai dari negara berkembang sampai negara maju menghadapi tantangan baru yang membawa pembaharuan. Indonesia merupakan Negara berkembang yang saat ini cukup gencar melakukan pembangunan semua bidang untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pembangunan dilakukan secara bertahap yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia yang meliputi bidang ekonomi, sosial budaya, politik dan keamanan serta teknologi (Widiastuti & Rahim, 2017).

Perkembangan IPTEK (ilmu pengetahuan dan teknologi), merupakan salah satu ciri era globalisasi yang mengubah cepat gaya hidup. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik potensi SDM demi kepentingan organisasi dan harus diarahkan pada upaya yang dapat menggali potensi SDM agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan (Liyas & Primadi, 2017).

Dalam mencapai tujuan yang diinginkan, organisasi haruslah mencari pegawai yang memiliki skill yang handal dan berkompeten untuk bersaing di era globalisasi ini. Pegawai juga berperan penting baik itu dalam perencanaan, pengawasan, pelaksanaan, dan pengendalian organisasi agar mencapai tujuan yang

diinginkan. Seperti yang kita ketahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja pegawainya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi yang ditentukan dari kinerja pegawainya dalam waktu yang sudah ditentukan. Kinerja yang baik merupakan suatu penggerak bagi pegawai untuk memajukan organisasi tersebut untuk membuat lebih baik.

Sumber daya manusia masih mengambil peran penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dimana ikut ambil bagian untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yaitu seorang pegawai, sehingga peran pegawai sangat penting dalam sebuah organisasi karena pegawai menjadi asset terpenting yang ada didalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peranan yang lebih dominan di dalam penunjang pengembangan dan menggerakkan organisasi, serta menjadi suatu bentuk usaha yang dilakukan untuk mewujudkan visi dan misi serta mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang berkompeten sesuai dengan pekerjaannya di nilai mampu memberikan kinerja yang optimal bagi suatu instansi atau suatu perusahaan. Mengingat peran yang dominan sumber daya manusia maka segala upaya harus dilakukan untuk menciptakan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam bekerja di suatu instansi.

Maka, untuk itu setiap organisasi atau perusahaan harus mempunyai gambaran program atau kebijakan demi tercapainya tujuan perusahaan, baik itu visi maupun misi dalam peningkatan kinerja pegawai. Kinerja mempunyai arti yang sangat penting bagi pegawai (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020). Adanya

kinerja artinya pegawai mendapat perhatian dari atasan yang akan menambah gairah kerja pegawai, karena dengan kinerja memungkinkan pegawai yang memiliki prestasi mendapat promosi jabatan, serta diberi penghargaan atas prestasinya (Arianty, 2016).

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpin yang baik akan mempengaruhi pegawai untuk bekerja demi memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan menurut (Marsam, 2020) adalah suatu pola dari tindakan seorang pemimpin baik yang terlihat ataupun yang tidak terlihat oleh bawahannya. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari keterampilan, falsafah, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seorang pemimpin (Harahap & Khair, 2019).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai, karena pengaruh kepemimpinan cukup efektif dalam mengarahkan kepada bawahan terhadap pekerjaan yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi (Jufrizen J, 2017). Menurut (Windaryadi, 2019) kepemimpinan dapat diartikan sebagai tindakan untuk memotivasi orang lain agar mau bekerja demi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran.

Dalam kepemimpinan, yang seharusnya jadi seorang pemimpin adalah seseorang yang memberi inspirasi, membujuk, memengaruhi serta memotivasi bawahannya agar dapat bekerja lebih baik lagi. seorang pemimpin juga harus dapat mengubah pemikiran bawahannya agar dapat bertindak tegas dalam melaksanakan pekerjaannya (Isvandiari & Idris, 2018).

Sementara itu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah kedisiplinan. Karena tanpa adanya kedisiplinan, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan serta tidak sesuai dengan harapan. Hal ini juga mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi.

Disiplin merupakan salah satu jalan yang ditempuh organisasi, untuk memastikan mencapai tujuan perlu alat, dan alat yang efektif adalah membuat aturan. Meski tidak ada jaminan tercapainya tujuan, namun upaya harus tetap dilakukan. Menurut (Wahyudi, 2019) mengatakan rasa percaya diri tersebut tertuang dalam berbagai kebijakan dan prosedur, bahkan termasuk mengatur sikap dan perilaku karyawan. Selain itu, untuk memastikan tujuan tercapai dan aturan disiplin dijalankan maka perlu dipikirkan suatu harapan, misalnya memberikan motivasi. Motivasi yang dimaksud adalah hal-hal yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, misalnya kompensasi, dukungan moral, hukuman jika melakukan kesalahan, dan lain sebagainya.

Disiplin kerja merupakan tindakan yang menumbuhkan kesadaran bagi pegawai untuk tertib dan taat terhadap peraturan dalam melaksanakan tugasnya, dimana pembentukan kedisiplinan dapat timbul dengan sendirinya, selain itu, kedisiplinan dapat dibentuk dengan cara melalui pendidikan formal ataupun non formal. Semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri (Arifai, 2018).

Dinas Pariwisata Kota Medan adalah salah satu lembaga yang bertanggung jawab terhadap pariwisata di Kota Medan. Agar tercapainya tujuan

Dinas Pariwisata Kota Medan untuk mengembangkan pariwisata yang ada di kota Medan, diperlukan beberapa tindakan yang dimulai dari internal perusahaan. Salah satunya adalah memperbaiki kinerja pegawai. Karena jika kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan buruk, maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Dinas Pariwisata Kota Medan terdiri dari beberapa bidang, yaitu Bidang Destinasi dan Industri Pariwisata, Bidang Pemasaran pariwisata, dan Bidang Ekonomi Kreatif. Adapun pencapaian yang diperoleh Bidang Destinasi dan Industri Pariwisata yaitu mengembangkan destinasi wisata yang ada di Kota Medan, sehingga menjadi daya tarik sendiri bagi masyarakat Kota Medan maupun luar Kota Medan yang terbagi menjadi beberapa sub bagian wisata, yaitu: wisata religi, wisata sejarah, wisata kuliner, dan wisata belanja. Wisata religi dengan rata-rata kunjungan per harinya sekitar 200 orang dalam setiap lokasi yang terdiri dari Masjid Raya Medan, Gereja Immanuel, Vihara Gunung Timur, Kuil Shri Mariamman, Graha Maria Annai Velangkani, Masjid Al-Osmani, Masjid Gang Bengkok, Gereja Katedral Santa Maria, Gereja HKBP Sudirman, Vihara Labuhan. Wisata sejarah dengan rata-rata kunjungan per harinya sekitar 280 orang dalam setiap lokasi yang terdiri dari Gedung Balai Kota, Istana Maimun, Kantor Pos Medan, Kantor Lonsum, Menara Air Tirtanadi, Hotel Dharma Deli, Situs Kota Cina, Stasiun Kereta Api Labuhan, Rumah Dinas Wali Kota, Rumah Dinas Gubernur Sumut, Kantor Gubernur, Kantor Telkom, Kantor PTPN IV, Rumah Sakit Pringadi, Rumah Sakit Putri Hijau, Kolam Renang Paradiso, Tugu Ahmad Yani. Wisata kuliner dengan rata-rata kunjungan per harinya sekitar 250 orang dalam setiap lokasi yang terdiri dari Restoran Tip Top, Kuliner Pagaruyung, Ucok

Durian, Merdeka Walk, Bika Ambon, Mie Aceh Titi Bobrok, Lontong Medan, Sate Memeng, Soto Kesawan, Bolu Meranti, Soto Sinar Pagi, Oleh-Oleh Khas Medan, Rujak Kolam Taman Sri Deli, Chines Food Selat Panjang, Es Krim Ria, Wajir Seafood, Marina Seafood. Wisata Belanja dengan rata-rata kunjungan per harinya sekitar 1000 orang dalam setiap lokasi yang terdiri dari Pasar Induk Medan, Pasar Sambas, Pasar Sukaramai, Pasar Simpang Limun, Pasar Ikan Lama, Pasar Simpang Melati.

Pencapaian yang telah diperoleh Bidang Pemasaran pariwisata yaitu adanya *event* Pekan Raya Sumatera Utara (PRSU) yang dilakukan untuk memperkenalkan dan memasarkan kepada masyarakat mengenai pariwisata Kota Medan dengan jumlah kunjungan mencapai 265.000 orang pada tahun 2019. Kemudian pencapaian yang diperoleh dari Bidang Ekonomi Kreatif adalah *event* Medan Creative Market (MCM), dimana pada kegiatan ini, Dinas Pariwisata mengembangkan ekonomi para pelaku UMKM kreatif yang ada di Kota Medan dengan mengumpulkan sebanyak 400 lebih pelaku usaha ekonomi kreatif.

Dalam penilaian kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan terdapat fenomena atau permasalahan menghambat pencapaian kinerja yang baik bagi pegawai salah satunya yaitu beberapa pegawai yang terlihat kurang teliti pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja.

Fenomena terkait kinerja yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan adalah terdapat beberapa pegawai yang terlihat kurang ahli dalam menggunakan Ms. Office sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaannya. Kemudian masih adanya pegawai yang menggunakan waktu kerjanya yang menggunakan gawai untuk keperluan pribadinya.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pariwisata Kota Medan adalah mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan di Dinas Pariwisata Kota Medan kurang tegas dalam memberikan arahan motivasi kepada pegawai. Hal tersebut terlihat dari beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan kurangnya intruksi dan arahan yang diberikan pimpinan untuk menyelesaikan tugas. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tersebut kurang tepat dengan situasi dan kondisi perusahaan yang memiliki target dalam peningkatan sektor pariwisata yang dapat menambah pendapatan daerah. Fenomena lain dalam kepemimpinan adalah kurang mampunya pemimpin dalam penyelesaian masalah, serta tidak melibatkan pegawainya untuk mencari solusi yang terbaik, sehingga menimbulkan rasa kurang percaya bawahan terhadap kemampuan pimpinan. Selain itu, kurangnya pemberian *reward* yang berupa non finansial seperti ucapan atau penghargaan kepada karyawan karena berhasil meraih prestasi, sehingga menyebabkan kurang semangatnya karyawan dalam meraih prestasi kerja.

Fenomena lain yang terjadi di Dinas Pariwisata Kota Medan adalah tentang kedisiplinan pegawai. Adapun data kedisiplinan dapat dilihat melalui data keterlambatan pegawai yang disajikan dalam bentuk tabel seperti dibawah ini:

Tabel 1.2

Data Keterlambatan Bulan 1 – 12 Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat
Januari	64	20
Febuari	64	11
Maret	64	8
April	64	14

Mei	64	13
Juni	64	6
Juli	64	12
Agustus	64	9
September	64	13
Oktober	64	16
November	64	13
Desember	64	18

Sumber : Sub Dinas Pariwisata Kota Medan

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa masih terdapat pegawai yang terlambat, sehingga menyebabkan terkendalanya pekerjaan yang harus diselesaikannya. Fenomena mengenai kedisiplinan kerja pada Dinas Pariwisata Kota Medan adalah kurangnya kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari beberapa pegawai yang masih menunda-nunda pekerjaan sehingga berdampak pada penyelesaian yang lama pada tugas yang telah diberikan dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sendiri. Selain itu, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan yang terlambat masuk kerja dan terlambat masuk kantor setelah jam istirahat. Kurangnya kedisiplinan pegawai juga menghambat peningkatan kinerja perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab oleh pegawai.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan terkait dengan kinerja pegawai maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang tepat dengan situasi dan kondisi perusahaan;
- 2) Kurangnya ketegasan pemimpin dalam memberikan arahan kepada bawahannya;
- 3) Kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja, terlihat dari masih adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor;
- 4) Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang efektif dalam menggunakan waktu istirahat;
- 5) Masih adanya keterlambatan pengumpulan laporan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai;
- 6) Kurangnya kinerja pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya.

1.3 Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpangan dalam pembahasan serta penganalisaan maka luas dari penelitian yang dilakukan berdasarkan masalah pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan diteliti adalah :

- 1) Bagaimanakah pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan?
- 2) Bagaimanakah pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan?
- 3) Bagaimanakah pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan;
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan;
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat bagi dilakukannya penelitian untuk beberapa pihak antara lain sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin pegawai khususnya terkait dengan kinerja

b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau acuan pada penelitian selanjutnya.

2) Manfaat praktis

a. Menjadi bahan referensi peneliti dan ilmu pengetahuan untuk penelitian yang akan datang.

b. Bagi pihak pengelola instansi penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan yang bagus terkait dalam pengelolaan kinerja sumber daya manusia atau pegawai.

BAB 2

TINJUAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *performance*. Dimana pada umumnya kita mengetahui kinerja itu hasil kerja atau prestasi kerja yang telah kita capai. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja ataupun prestasi kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja kayawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena semakin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai (Tisu & Rusu, 2021).

Menurut (Abdullah, 2014) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja ialah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Jufrizen & Lubis, 2020). Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (W. Rachmawati, 2016).

Sementara itu menurut Mangkunegara dalam (Isvandiari & Idris, 2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut (Cipta, 2019) tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang.
- 2) Untuk membantu karyawan dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan

keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

- 3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
- 4) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar organisasi.
- 5) Hasil penilaian kinerja jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi organisasi tersebut.
- 6) Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi pat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.
- 7) Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Pegawai yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

Kinerja pegawai memiliki manfaat dalam menentukan keunggulan daya saing perusahaan. Selain itu kinerja juga bermanfaat untuk menentukan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target (Kaengke & Tewel, 2018)

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016, hal. 189) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukansuatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan .seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya . artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya,demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik , maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan diciptaka untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan,demikian pula dengan sebaliknya perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan demikian rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang yang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.seorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik,akan bekerja secara tidak bersungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula.artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula, artinya kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan yang kuat dari dalam dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri, seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa perintah atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya, misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis,

dengan alasan tertentu pula, gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota organisasi. Demikian pula jika seseorang tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja bersama rekan kerja. Lingkungan kerja dapat membuat suasana menjadi nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

Berdasarkan kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya berasal dari diri dan tanggung

jawab pegawai, namun faktor lain yang berhubungan dengan organisasi, baik itu anggota organisasi maupun faktor pendukung lainnya juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai suatu keberhasilan tujuan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur yang dipergunakan dan dipakai sebagai patokan untuk menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya. Menurut (Christian & Kurniawan, 2021) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas kerja

Merupakan hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

3. Tanggung jawab

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

4. Kerjasama

Dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut . Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja .

5. Inisiatif

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

6. Jangka waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

7. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan menentukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

8. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Adapun indikator kinerja menurut (Fattah, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja

Dengan indikator : Kuantitas hasil kerja, kualitas kerja, dan efesiensi dalam melaksanakan tugas.

2. Perilaku kerja

Dengan indikator : Disiplin kerja inisiatif, dan ketelitian

3. Sifat pribadi

Dengan indikator : Kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memainkan peranan penting, dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan kegiatan ataupun upaya untuk meingkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok dan pada tingkat organisasi. Kepemimpinan dikatakan berhasil apabila para pemimpin mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai. (Kamal, 2015)

Menurut (Sukiyat, 2019) kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Kepemimpinan merupakan hubungan yang ada dalam diri orang atau pemimpin yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

Menurut (Jufrizen Jufrizen, 2017b) Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern.

Sementara itu menurut Kartono dalam (Isvandiari & Idris, 2018) mengatakan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan jejaring kerjanya.

Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan (D. S. Harahap & Khair, 2019).

Berdasarkan definisi-definisi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya dalam masalah kinerja baik pada individual maupun kelompok dan pada tingkat organisasi. Dalam manajerial kepemimpinan memiliki peran penting, dominan, krusial dan kritical dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Tujuan kepemimpinan adalah membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggungjawab tercapainya tujuan organisasi (Nawawi, 2013 : 163). Adapun tujuan lain dari kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Menciptakan visi dan misi organisasi.
- b. Mendefinisikan strategi secara kuantitatif dan kualitatif dengan berdasarkan pemahaman yang jelas tentang tujuan, kekuatan pasar dan sumber daya yang sedia. Mengerti kekuasaan yang menyeluruh tentang kekuasaan, kelemahan, prestasi kerja saat ini, dan prestasi kerja potensial.
- c. Menetapkan standar professional prestasi kerja. Serta menginventarisasikan waktu dan usaha untuk berkomunikasi dan memotivasi orang lain guna membina hubungan dengan mereka.
- d. Mendelegasikan otoritas, kebebasan dan sumber daya pada pemimpin di tingkat yang lebih rendah agar dia bertanggung jawab untuk mengimplementasikan strategi pada sasaran kerja operasional.
- e. Memimpin proses manajemen kolektif yang mendukung kolaborasi, kerja sama, dan konsultasi. Menetapkan dan bersandar pada system informasi timbal balik yang sifat amaliahnya adalah menasihati dan saling berbagi
- f. Menciptakan superstruktur keberhasilan dengan menetapkan peranan dan tujuan yang memerhatikan organisasi.

- g. Merekrut dan melatih orang yang benar, serta menyatukan kekuatan setiap individu.

Menurut Larsson dan Vinberg (Kartini, 2017, hal. 78) dalam sebuah penelitian manfaat kepemimpinan adalah dapat membuat perencanaan strategis dengan baik, dapat mengembangkan dan memasarkan produk , mendapatkan karyawan yang kompeten di bidangnya.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Fator-Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut (Sukiyat, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan memengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk

berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya kerhamonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping di pengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019) terdapat beberapa indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan.
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
6. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional.
7. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercaya padanya.

Ada beberapa indikator-indikator kepemimpinan menurut (Muis,dkk 2018) sebagai berikut:

1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti, ide inovatif.
2. Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia dan mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan diperlukan kerjasama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagi setiap anggota untuk bekerja sama dan bersungguh-sungguh serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya (J Jufrizen, 2016).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial, adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja (Rizal & Radiman, 2019).

Menurut (Katian, Mandey, & Mananeke, 2014) Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut (Rizal & Radiman, 2019) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial, adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan menaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja.

Menurut (J. Jufrizen, 2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020), dan (Nasution & Lesmana, 2018) disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang pegawai untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang. Disiplin kerja yang baik mencerminkan

besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Dhaki, 2020) tujuan dari disiplin adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri sendiri, dan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

Sementara menurut (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019).

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut (Nasution & Lesmana, 2018) ada lima (5) yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai dan ditetapkan secara local serta cukup menantang bagu kemampuan karyawan. Hal ini berartobahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh – sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta seusuai kata dengan perbuatannya, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, maka karaywan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan sebaik baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan, dan karyawan pun merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan sanksi yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan- peraturan, sikap dan perilaku indisipliner.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

Sementara itu dalam penelitian (Purnamasari, 2019) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1) Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki empat indikator yang tercantum dalam penelitian (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) yaitu antara lain sebagai berikut:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada

individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di suatu organisasi (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019) yaitu:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir / tidak kerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

Menurut (Davis, 2007) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan.
2. Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan, harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan antar manusia, serta keamanan perusahaan.

3. Ketaatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti pada yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.

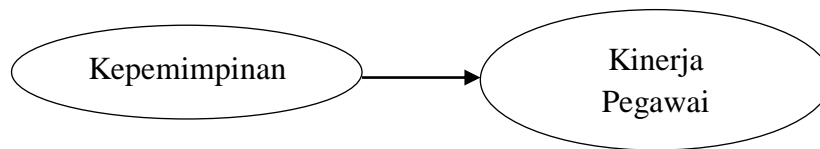
Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah pada dasarnya merupakan suatu proses yang bisa mempengaruhi orang lain, dan juga bisa disebut kepemimpinan untuk mempengaruhi menggerakkan dan mengarahkan seorang pegawai atau sekelompok organisasi untuk mencapai suatu tujuan. dalam upaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menerapkan bermacam kepemimpinan yang berbeda-beda didalam setiap situasi perusahaan atau organisasi sesuai dengan tingkah laku yang disukai oleh seorang pemimpin untuk diterapkan kepada seorang pegawai di perusahaan maupun organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian (Arianty, 2015) dan (E. Rachmawati, Y.Warella, & Hidayat, 2010) bahwa dan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lina, 2014) berdasarkan hasil analisis regresi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Arianty, 2015); (Gultom & Arif, 2017) dan (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut ini merupakan gambaran kerangka konseptual:



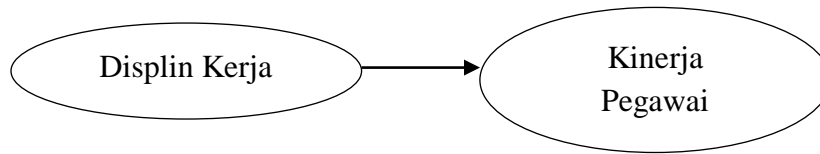
Gambar II.1

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku dari seseorang yang menunjukkan bagaimana sikap dan perilaku seorang pegawai menunjukkan cara dia taat, patuh dan menaati keterlibatan dan peraturan pada sebuah perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Arif et al., 2019) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang yang dikemukakan oleh (Jufrizen, 2018, hal. 422), (Prayogi & Nursidin, 2019), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), dan (Handoko, 2017) dijelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Arda, 2017), (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Nasution & Lesmana, 2018), (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan gambaran kerangka konseptual:



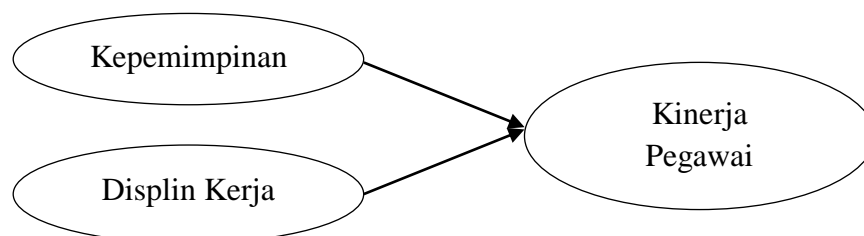
Gambar II.2

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kualitas dari kinerja pegawai yang mana pegawai akan meningkatkan kualitas diri mereka untuk mencapai prestasi kerja atau kinerja yang di inginkan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pernyataan diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Arifai, 2018), (S. H. Hasibuan & Munasib, 2020), dan (Rizal & Radiman, 2019) dijelaskan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Ariyanty, 2016) juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berikut ini merupakan gambaran kerangka konseptual:



Gambar II.3

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu perjalan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. (Juliandi., dkk, 2015) hipotesis adalah yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai teori, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan pendekatan *asosiatif*. yang dimana peneliti bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian yang telah dilakukan terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015, hal. 23).

3.2 Definisi Operasional

3.2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja ialah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu dalam

melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja. (W. Rachmawati, 2016). Dibawah ini merupakan indikator kinerja:

Tabel III.1

Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Tanggung Jawab
4	Kerjasama
5	Inisiatif
6	Jangka Waktu
7	Pengawasan

Sumber: (Christian & Kurniawan, 2021)

3.2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan (Harahap & Khair, 2019). Terdapat beberapa indikator kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel III.2

Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Saling mempercayai
2	Penghargaan terhadap ide bawahan

3	Memperhitungkan perasaan para bawahan
4	Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5	Perhatian pada kesejahteraan bawahan
6	Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional
7	Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayanya

Sumber: (Andayani & Tirtayasa, 2019)

3.2.3 Disiplin Kerja

Menurut (Katian et al., 2014) Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dibawah ini merupakan indikator disiplin kerja:

Tabel III.3

Indikator Disiplin Kerja

NO	Indikator
1.	Kehadiran
2.	Tata cara kerja
3.	Ketaatan pada atasan
4.	Kesadaran bekerja
5.	Tanggung jawab

Sumber: (Davis, 2007)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan yang beralamat di Penelitian ini dilaksanakan dari mulai bulan Juni 2021 sampai dengan agustus

2021. Berikut ini merupakan rincian kegiatan penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																											
		April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				September 2021				Oktober 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/ Riset																												
2	Pengajuan Judul																												
3	Penyusunan Proposal																												
4	Seminar Proposal																												
5	Revisi																												
6	Pengumpulan Data																												
7	Penyusunan Skripsi																												
8	Bimbingan Skripsi																												
9	Sidang Meja Hijau																												

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) Populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti, menurut pendapat lain menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri

atas objek, subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Berdasarkan hasil riset yang sudah penulis amati, penulis mendapatkan data jumlah populasi di Dinas Pariwisata Kota Medan sebesar 62 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel menurut (A. M. Yusuf, 2017) adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut sedangkan menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah wakil dari populasi. Untuk Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan total sampling. Total Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan pernyataan tersebut penulis menyimpulkan bahwa jumlah sampel di Dinas Pariwisata Kota Medan sesuai dengan jumlah populasinya yakni berjumlah 62 orang sebagai sampel. Berikut ini merupakan data penjabaran sampel penelitian:

Tabel III.5

Sampel

No	Bidang	Jumlah
1	Sekretariat	18
2	Bidang Seni Budaya	10
3	Bidang Sejarah Kepurbakalaan	10
4	Bidang Pemasaran	12

5	Bidang Objek Usaha Pariwisata	12
Jumlah		62

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian menggunakan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

3.5.1 Dokumentasi

Menurut (Juliandi et al., 2014) Dokumentasi adalah menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu. Terdapat 2 (dua) bentuk pengumpulan dokumentasi, antara lain sebagai berikut:

- a. Dokumentasi Tertulis peneliti mendapatkan data berupa dokumen.
- b. Dokumentasi Elektronik Peneliti mendapatkan data melalui situs Internet.

3.5.2 Wawancara

Menurut (Juliandi et al., 2014) wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Dalam hal ini penulis menggunakan bentuk wawancara tidak terstruktur/tidak terpimpin: peneliti tidak mempersiapkan pedoman wawancara. Dimana dalam metode wawancara yang digunakan dalam

penelitian ini adalah wawancara awal yang digunakan untuk mencari tahu tentang permasalahan yang terjadi di objek penelitian.

3.5.3 Angket Kuesioner

Menurut kuisisioner (M. Yusuf, 2014) adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam hal ini peneliti menggunakan bentuk angket yaitu bentuk angket tertutup. Yang mana pilihan jawaban disediakan oleh peneliti yang dapat diisi oleh responden.

Skala yang penulis gunakan pada kuesioner tersebut menggunakan skala likert, yaitu dengan mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: Sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis (Juliandi et al., 2014).

Tabel III.6

Skala Likert

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

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Untuk menguji apakah instrument yang diukur sudah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2014). Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel (x)

$\sum y$: Jumlah pengamatan variabel (y)

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)

$(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)

X : Variabel bebas (Etos kerja dan Kepuasan Kerja)

Y : Variabel terikat (Kinerja)

Hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0 = 0$ artinya tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor
(tidak valid)

- 2) $H_1 \neq 0$ artinya ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid) kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:
- Tolak H_0 jika korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $\leq 0,05$).
 - Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $\leq 0,05$).

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2014). Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan (*Cronbach alpha*), dikatakan reliabilitas hasil $\alpha \geq 0,6$ dengan rumus alpha (Juliandi et al., 2014) sebagai berikut:

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

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Keterangan:

r : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir

σ^2 : Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0.6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya (Juliandi et al., 2014).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2014).

3.6.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2014).

3.6.1.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara

variabel independen. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai tolerance (VIF) lebih besar dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah (Juliandi et al., 2014).

3.6.1.3 Uji Heterokedastisitas

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

3.6.2 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Sarwono, 2006, hal. 128) Regresi Linier mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh persamaan bersifat linier, yang melibatkan dua variabel bebas, untuk digunakan sebagai alat prediksi besar nilai variabel tergantung.

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y : Nilai variabel Kinerja

X₁ : Nilai variabel Kepemimpinan

X₂ : Nilai variabel Disiplin Kerja

β : Konstanta

β₁/β₂ : Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Maka untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

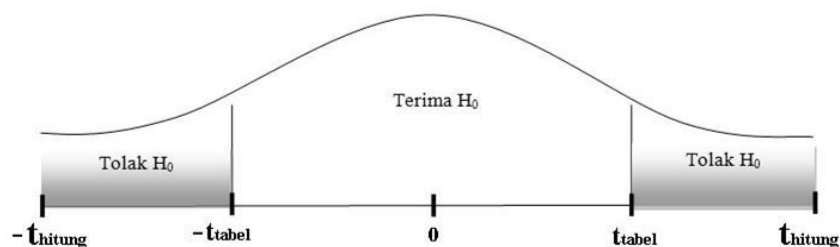
Keterangan:

- t : Nilai t hitung
- n : Jumlah sampel
- r : Nilai koefisien korelasi

Kriteria pengujian:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (berpengaruh)
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima (tidak berpengaruh).

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan kriteria pengujian hipotesis uji t, yaitu sebagai berikut :



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan

variabel terikat dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.3.2 Uji F

Uji F digunakan untuk hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama) terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung), dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

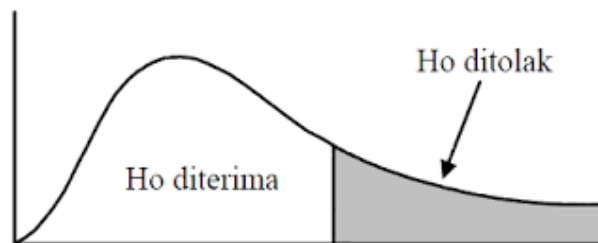
Fh : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel

r : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel bebas

n : Sampel

Untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan kriteria pengujian hipotesis uji F sebagai berikut :



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas

dengan variabel terikat dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

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

Keterangan:

D : Koefisien determinasi

R : Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel X1, 10 pernyataan untuk X2, dan 14 pernyataan untuk Y. yang mana menjadi variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Disiplin Kerja) dan Y (Kinerja Pegawai). Angket ini disebarkan kepada 40 pegawai sebagai responden dari penelitian ini dengan menggunakan metode *Skala Likert* dengan 5 pernyataan yang mana memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Berikut ini data penulisan dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji berikutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Dibawah ini merupakan tabulasi data mengenai deskripsi karakteristik responden :

Tabel IV.1

Deskripsi Karakteristik Responden

	Keterangan	Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin	Laki-laki	29	46,8%
	Perempuan	33	53,2%
	Jumlah	62	100%
Usia	21-30 Tahun	40	64,5%
	31-40 Tahun	15	24,2%
	41-50 Tahun	7	11,3%
	Jumlah	62	100%
Pendidikan	Diploma	19	30,6%
	Sarjana	24	38,7%
	SMA	19	30,6%
	Jumlah	62	100%

Masa Kerja	0-5 Tahun	43	69,4%
	6-10 Tahun	17	27,4%
	11-15 Tahun	2	3,2%
	Jumlah	62	100%

Sumber : SPSS

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden jenis kelamin perempuan sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 53,2%. Responden berdasarkan usia didominasi oleh responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 64,5%. Responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh responden berpendidikan sarjana sebanyak 24 responden dengan persentase sebesar 38,7. Sementara itu, responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden dengan masa kerja 0-5 tahun sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 69,4%.

4.3 Penyajian Data

4.3.1 Presentase Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

Dibawah ini merupakan tabel presentase jawaban responden berdasarkan variabel kepemimpinan:

Tabel IV.2

Persentase Jawaban Responden Kepemimpinan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	59,7	25	40,3	-	-	-	-	-	-	62	100
2	39	62,9	23	37,1	-	-	-	-	-	-	62	100
3	51	82,3	10	16,1	1	1,6	-	-	-	-	62	100
4	32	51,6	29	46,8	1	1,6	-	-	-	-	62	100
5	37	59,7	19	30,6	6	9,7	-	-	-	-	62	100

6	44	71	18	29	-	-	-	-	-	-	62	100
7	30	48,4	24	38,7	8	12,9	-	-	-	-	62	100
8	39	62,9	22	35,5	1	1,6	-	-	-	-	62	100
9	31	50	29	46,8	2	3,2	-	-	-	-	62	100
10	31	50	28	45,2	3	4,8	-	-	-	-	62	100
11	32	51,6	19	30,6	11	17,7	-	-	-	-	62	100
12	39	62,9	21	33,9	2	3,2	-	-	-	-	62	100
13	25	40,3	32	51,6	4	8,1	-	-	-	-	62	100
14	38	61,3	22	35,5	2	3,2	-	-	-	-	62	100

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel diatas diketahui bahwa rata-rata jawaban responden variabel kepemimpinan memilih setuju dan sangat setuju. Dimana hal ini berarti kuesioner yang disebarakan kepada responden bernilai baik serta sesuai dengan pemikiran responden.

4.3.2 Presentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Dibawah ini merupakan tabel presentase jawaban responden berdasarkan variabel disiplin kerja:

Tabel IV.3

Persentase Jawaban responden Disiplin Kerja

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	51,6	26	41,9	4	6,5	-	-	-	-	62	100
2	32	51,6	27	43,5	3	4,8	-	-	-	-	62	100
3	31	50	27	43,5	4	6,5	-	-	-	-	62	100
4	39	62,9	23	37,1	-	-	-	-	-	-	62	100
5	31	50	29	46,8	2	3,2	-	-	-	-	62	100
6	33	53,2	28	45,2	1	1,6	-	-	-	-	62	100
7	36	58,1	25	40,3	1	1,6	-	-	-	-	62	100
8	42	67,7	17	27,4	3	4,8	-	-	-	-	62	100
9	32	51,6	26	41,9	4	6,5	-	-	-	-	62	100
10	31	50	27	43,5	4	6,5	-	-	-	-	62	100

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel diatas diketahui bahwa rata-rata jawaban responden variabel disiplin kerja memilih setuju dan sangat setuju. Dimana hal ini berarti kuesioner yang disebarkan kepada responden bernilai baik serta sesuai dengan pemikiran responden.

4.3.3 Presentase Jawaban Responden Variabel Kinerja

Dibawah ini merupakan tabel presentase jawaban responden berdasarkan variabel kinerja:

Tabel IV.4

Persentase Jawaban Responden Kinerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	66,1	20	32,3	1	1,6	-	-	-	-	62	100
2	39	62,9	23	37,1	-	-	-	-	-	-	62	100
3	37	59,7	19	30,6	6	9,7	-	-	-	-	62	100
4	44	71	18	29	-	-	-	-	-	-	62	100
5	32	51,6	26	41,9	4	6,5	-	-	-	-	62	100
6	32	51,6	27	43,5	3	4,8	-	-	-	-	62	100
7	35	56,5	26	41,9	1	1,6	-	-	-	-	62	100
8	41	66,1	17	27,4	4	6,5	-	-	-	-	62	100
9	33	53,2	25	40,3	4	6,5	-	-	-	-	62	100
10	31	50	28	45,2	3	4,8	-	-	-	-	62	100
11	34	54,8	27	43,5	1	1,6	-	-	-	-	62	100
12	40	64,5	18	29	4	6,5	-	-	-	-	62	100
13	25	40,3	32	51,6	5	8,1	-	-	-	-	62	100
14	33	53,2	28	45,2	1	1,6	-	-	-	-	62	100

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel diatas diketahui bahwa rata-rata jawaban responden variabel kinerja memilih setuju dan sangat setuju. Dimana hal

ini berarti kuesioner yang disebarakan kepada responden bernilai baik serta sesuai dengan pemikiran responden.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terbagi menjadi dua macam yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Berikut ini merupakan hasil pengujian dari uji validitas dan uji reliabilitas.

4.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kebenaran suatu instrumen penelitian, jika instrumen penelitian dinyatakan valid maka hasil pengukuran kemungkinan benar.

Tabel IV.5

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,664	0,000 < 0,05	Valid
No.2	0,606	0,000 < 0,05	Valid
No.3	0,708	0,000 < 0,05	Valid
No.4	0,717	0,000 < 0,05	Valid
No.5	0,427	0,001 < 0,05	Valid
No.6	0,593	0,000 < 0,05	Valid
No.7	0,435	0,000 < 0,05	Valid
No.8	0,453	0,000 < 0,05	Valid
No.9	0,514	0,000 < 0,05	Valid

No.10	0,683	0,000 < 0,05	Valid
No.11	0,538	0,000 < 0,05	Valid
No.12	0,469	0,000 < 0,05	Valid
No.13	0,402	0,001 < 0,05	Valid
No.14	0,604	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada uji validitas variabel kepemimpinan yang disajikan dalam bentuk tabel seperti diatas, diketahui bahwa setiap butir pernyataan pada kuesioner yang disebar kepada responden memiliki nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dimana artinya data yang disebar valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.

Tabel IV.6

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,672	0,000 < 0,05	Valid
No.2	0,581	0,000 < 0,05	Valid
No.3	0,273	0,032 < 0,05	Valid
No.4	0,386	0,002 < 0,05	Valid
No.5	0,567	0,000 < 0,05	Valid
No.6	0,454	0,000 < 0,05	Valid
No.7	0,701	0,000 < 0,05	Valid
No.8	0,496	0,000 < 0,05	Valid
No.9	0,672	0,000 < 0,05	Valid
No.10	0,708	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada uji validitas variabel disiplin kerja yang disajikan dalam bentuk tabel seperti diatas, diketahui bahwa setiap butir pernyataan pada kuesioner yang disebarakan kepada responden memiliki nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dimana artinya data yang disebar valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.

Tabel IV.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,514	0,000 < 0,05	Valid
No.2	0,685	0,000 < 0,05	Valid
No.3	0,409	0,001 < 0,05	Valid
No.4	0,597	0,000 < 0,05	Valid
No.5	0,650	0,000 < 0,05	Valid
No.6	0,611	0,000 < 0,05	Valid
No.7	0,745	0,000 < 0,05	Valid
No.8	0,537	0,000 < 0,05	Valid
No.9	0,630	0,000 < 0,05	Valid
No.10	0,603	0,000 < 0,05	Valid
No.11	0,732	0,000 < 0,05	Valid
No.12	0,526	0,000 < 0,05	Valid

No.13	0,457	0,000 < 0,05	Valid
No.14	0,504	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada uji validitas variabel kepemimpinan yang disajikan dalam bentuk tabel seperti diatas, diketahui bahwa setiap butir pernyataan pada kuesioner yang disebarakan kepada responden memiliki nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dimana artinya data yang disebar valid dan sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Jadi suatu intrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dicoba kepada subjek yang sama secara berulang-ulang namun hasilnya tetap sama atau relatif sama. Berikut ini merupakan tabel dari hasil uji reliabilitas setiap variabel:

Tabel IV.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Status
Kepemimpinan	0,815	14	Reliabel
Disiplin Kerja	0,756	10	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,847	14	Reliabel

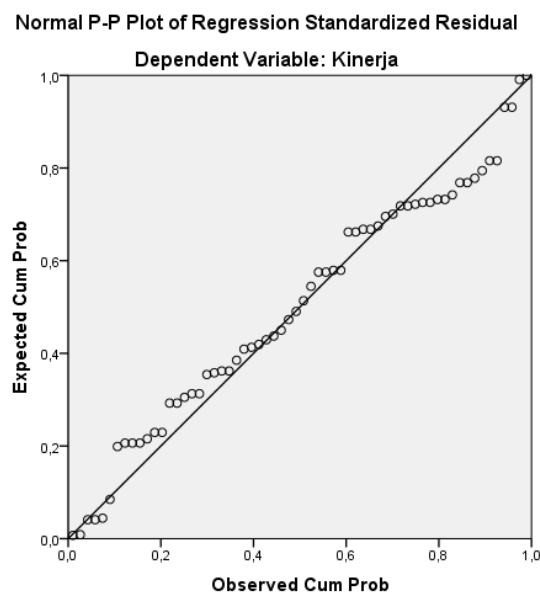
Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah sebesar: > 0,6 atau 60%. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan

bahwa butir pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel $> 0,6$ atau 60%.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas yang dijabarkan dalam bentuk gambar:



Gambar IV.1

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

4.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel IV.9

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,465	2,610		,178	,859		
Kepemimpinan	,231	,085	,217	2,713	,009	,229	4,366
Disiplin Kerja	,892	,094	,760	9,512	,000	,229	4,366

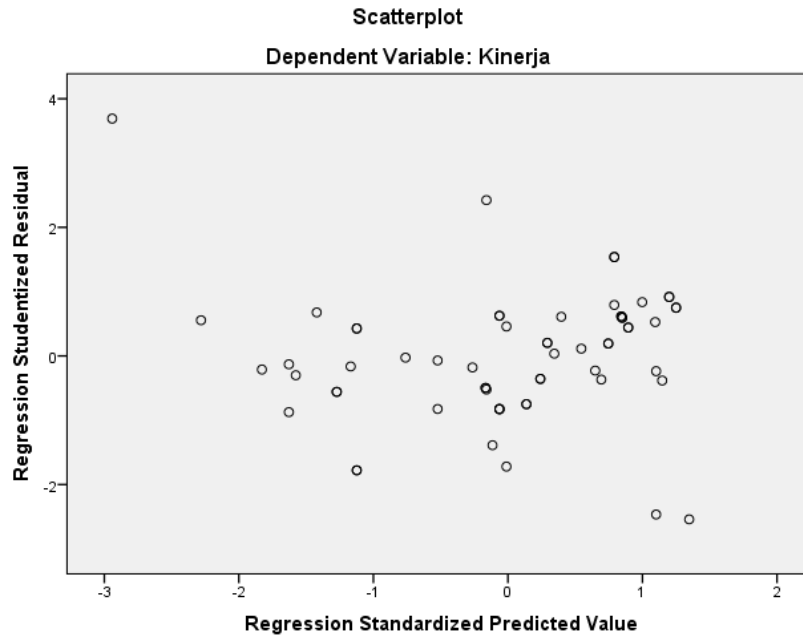
a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kepemimpinan (X1) sebesar 4,366 dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 4,366. Kedua variabel independen yakni kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

4.4.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan yang

lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Dibawah ini merupakan hasil dari uji heterokedastisitas:



Gambar IV.2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi yang diteliti.

4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel IV.10

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,465	2,610		,178	,859		
Kepemimpinan	,231	,085	,217	2,713	,009	,229	4,366
Disiplin Kerja	,892	,094	,760	9,512	,000	,229	4,366

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : SPSS

Persamaan Regresi:

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

$$= 0,465 + 0,231X_1 + 0,892X_2 + e$$

Interpretasi:

- a. Nilai *constant* 0,465. Hal ini berarti bahwa, jika kepemimpinan dan disiplin kerja sama dengan nol atau *constant* maka kinerja pegawai adalah 0,465 satuan.
- b. Nilai koefisien kepemimpinan 0,231. Hal ini berarti jika kepemimpinan meningkat satu-satuan maka kinerja meningkat 0,231 satu-satuan.
- c. Nilai koefisien disiplin kerja 0,892. Hal ini berarti jika kepemimpinan meningkat satu-satuan maka kinerja meningkat 0,892 satu-satuan.

4.4.4 Uji Hipotesis

4.4.4.1 Uji t Hitung (Parsial)

Berikut ini merupakan hasil dari uji t hitung (parsial) yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel IV.11

Hasil Uji t Hitung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,465	2,610		,178	,859		
Kepemimpinan	,231	,085	,217	2,713	,009	,229	4,366
Disiplin Kerja	,892	,094	,760	9,512	,000	,229	4,366

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : SPSS

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan cara menghitung $dk = n - k$ pada nilai $n = 62$, sedangkan $k = 2$ sehingga $dk = 62 - 2 = 60$. Sementara itu nilai t tabel untuk $dk = 60$ adalah sebesar 1,671.

Tabel diatas menunjukkan hasil parsialnya adalah sebagai berikut:

1) Variabel Kepemimpinan

Nilai T_{hitung} kepemimpinan = 2,713 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,713 > 1,671$, nilai signifikan $0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2) Variabel Disiplin Kerja

Nilai T_{hitung} disiplin kerja = 9,512 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $9,512 > 1,671$, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.4.4.2 Uji F Hitung (Simultan)

Berikut ini merupakan hasil dari uji t hitung (parsial) yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel IV.12
Hasil Uji F Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1207,144	2	603,572	312,505	,000 ^b
	Residual	113,953	59	1,931		
	Total	1321,097	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : SPSS

Untuk menguji hipotesis statistik di atas, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$ adalah sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 62 - 2 - 1 = 59$$

$$F_{\text{hitung}} = 312,505 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3,347$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai F_{hitung} kepemimpinan dan disiplin kerja adalah sebesar 312,505 dan F_{tabel} diketahui sebesar 3,347. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $312,505 > 3,347$. Kemudian dilihat dari hasil kinerja pegawai nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja.

4.4.5 Koefisien Determinasi

Dibawah ini merupakan hasil dari uji koefisien determinasi yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel IV.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	,914	,911	1,38975

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hasil nilai R-Square sebesar 0,956 hal ini berarti 95,6% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh variasi disiplin kerja dan kepemimpinan. Sisanya 4,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan proses yang bisa menggerakkan dan mengarahkan seorang pegawai atau sekelompok organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Dalam upaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menerapkan bermacam kepemimpinan yang berbeda-beda didalam setiap situasi perusahaan atau organisasi sesuai dengan tingkah laku yang disukai oleh seorang pemimpin untuk diterapkan kepada seorang pegawai di perusahaan maupun organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian nilai T_{hitung} kepemimpinan = 2,713 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,713 > 1,671$, nilai signifikan $0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana jika

pemimpin dapat mengayomi serta membimbing pegawainya dengan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan pembahasan pada bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh (Arianty, 2015) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan yang dilakukan oleh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yakni (Andayani & Tirtayasa, 2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku dari seseorang yang menunjukkan bagaimana sikap dan perilaku seorang pegawai menunjukkan cara dia taat, patuh dan menaati keterlibatan dan peraturan pada sebuah perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku sehingga mencapai kinerja yang baik.

Nilai T_{hitung} disiplin kerja = 9,512 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau 9,512 > 1,671, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana jika pegawai disiplin dalam pekerjaannya maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal tersebut menjawab salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja

Penelitian ini sejalan dengan pembahasan pada bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh (Katiandagho, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yakni (Arda, 2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan dan disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kualitas dari kinerja pegawai yang mana pegawai akan meningkatkan kualitas diri mereka untuk mencapai prestasi kerja atau kinerja yang di inginkan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai F_{hitung} kepemimpinan dan disiplin kerja adalah sebesar 312,505 dan F_{tabel} diketahui sebesar 3,347. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $312,505 > 3,347$. Kemudian dilihat dari hasil kinerja pegawai nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Artinya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena jika kepemimpinan

dan disiplin kerja dalam suatu perusahaan baik maka akan terjadi peningkatan pada kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan pembahasan pada bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mananeke et al., 2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yakni (Arifai, 2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} kepemimpinan = 2,713 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,713 > 1,671$, nilai signifikan $0.009 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} disiplin kerja = 9,512 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $9,512 > 1,671$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} kepemimpinan dan disiplin kerja adalah sebesar 312,505 dan F_{tabel} diketahui sebesar 3,347. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $312,505 > 3,347$. Kemudian dilihat dari hasil kinerja pegawai nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Dimana artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja.

5.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- 1.meningkatkan lingkungan kerja,motivasi kerja dan disiplin kerja agar menjadi lebih baik.
2. pimpinan harus lebih memperhatikan fasilitas yang berada di Dinas Pariwisata Kota Medan agar membuat pegawai merasa lebih aman dan nyaman dan tidak ada kekhawatiran / kecemasan dalam bekerja.
- 3.pimpinan Dinas Pariwisata Kota Medan disarankan lebih memperhatikan lagi disiplin kerja terhadap pegawai,agar tidak ada lagi pegawai yang tidak mematuhi peraturan terutama dalam hal jam masuk kerja dan jam pulang kerja.
- 4.sesama karyawan harus saling memberikan serta motivasi agar meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.
5. sebaiknya jika ada pegawai yang bekerja dengan baik hendaknya pimpinan harus memberikan reward/penghargaan kepada pegawai yang berprestasi serta memiliki keahlian dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- 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), 285–299.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23.
- Ariyanty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang, 2(2), 113–125.
- Cipta, H. (2019). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurna Ilmiah Manejemen dan Bisnis*, 3(1), 60–74.
- Davis. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Dhaki, A. S. (2020). *Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kinerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Prilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. (R. Wardarita, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja

- Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.
- Handoko, B. (2017). Pengaruh Promosi, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Titipan Kilat JNE Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 61–72.
- 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 Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 247–258.
- Isvandari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, 12(1), 17–22.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia-Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 3(1).

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kaengke, A. S., & Tewal, B. (2018). Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado The Effect Of Career Development , Training And Motivation On Employees Performance Of PT . Air Manado, 6(1), 341–350.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurna Ilmiah Manejemen dan Bisnis*, 15(01), 61–70.
- Kartini, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 75.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Katian, 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 Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 1592–1602.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 1–10.
- Marsam. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (KNEMA) 2018* (pp. 1–16).
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja* (1st ed.). Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.

- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Purnamasari, D. (2019). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *e-Jurnal Katalogis*, 3(8), 57–64.
- Rachmawati, E., Y.Warella, & Hidayat, Z. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. *Dialogue*, 3(1), 89–97.
- Rachmawati, W. (2016). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt bank bjb kantor cabang suci bandung, 9(1), 1–16.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Sarwono, J. (2006). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sukiyat. (2019). *Good Leadership Kepemimpinan Era Globalisasi Pendidikan*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Tisu, L., & Rusu, A. (2021). Job Resources and Strengths Use in Relation to Employee Performance : A Contextualized View.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Refelction: Economic, Accounting, Management and Bussiness*, 2(3), 351–360.
- Widiastuti, N., & Rahim, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari Tahun 2013. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 22(1), 57–68.
- Windaryadi, C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 177–184.
- 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)(1), 61–

72.

Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: PT Fajar Intepratama Mandiri.

Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (5th ed.). Jakarta: Kencana.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

Bersama ini saya memohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner yang berisi informasi. Informasi yang saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya sampaikan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawablah dengan cek tanda \surd

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
3. Usia Responden : Tahun
4. Pendidikan terakhir : a. SMA
b. Diploma
c. Sarjana
5. Masa Kerja : (Bulan) / (Tahun)

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
KS	: Kurang Setuju	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X1
(Kepemimpinan)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Saling Mempercayai						
1	Pimpinan tempat saya bekerja selalu mengawasi para bawahannya.					
2	Pimpinan tempat saya bekerja memberi kepercayaan penuh kepada staffnya untuk bekerja secara optimal					
Penghargaan Terhadap Ide Bawahan						
3	Pimpinan tempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan kantor.					
4	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan penghargaan dalam bentuk apapun kepada para bawahan.					
Memperhitungkan Perasaan Para Bawahan						
5	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan teguran dengan cara yang benar kepada bawahannya.					
6	Pimpinan tempat saya bekerja tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lainnya.					
Perhatian Pada Kenyamanan Kerja Bagi Para Bawahan						
7	Pimpinan tempat saya bekerja sangat memperhatikan kenyamanan fasilitas yang digunakan bawahannya					
8	Pimpinan saya sangat memperhatikan kenyamanan bawahannya, sehingga bawahannya dapat bekerja dengan baik					
Perhatian Pada Kesejahteraan Bawahan						
9	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik.					
10	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan perhatian lebih yang bersifat mengayomi kepada semua bawahan secara tepat.					

Pengakuan Atas Status Para Bawahan Secara Tepat dan Proposional						
11	Pimpinan tempat saya bekerja menganggap saya sebagai partner kerja.					
12	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan tugas sesuai dengan bidang pekerjaan.					
Memperhitungkan Faktor Kepuasan Kerja Para Bawahan Dalam Menyelesaikan Tugas-Tugas Yang Dipercaya Padanya						
13	Pimpinan tempat saya bekerja peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja bawahannya sehingga ia siap memberikan motivasi pada bawahannya agar kembali fokus dalam bekerja.					
14	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan fasilitas yang mendukung kepada bawahannya dalam menyelesaikan tugas.					

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL X2
(Disiplin Kerja)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kehadiran						
1	Saya selalu hadir tepat waktu					
2	Saya selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan					
Tata Cara Kerja						
3	Saya selalu mengikuti tata cara kerja yang diterapkan oleh perusahaan					
4	Saya berusaha untuk memperbaiki meningkatkan cara kerja saya					
Ketaatan pada Atasan						
5	Saya mematuhi aturan dari atasan demi kebaikan perusahaan					
6	Saya selalu mengikuti perintah atasan					
Kesadaran Bekerja						
7	Saya sadar akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja					
8	Saya sadar bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan					

	dengan baik.					
Tanggung Jawab						
9	Saya mempertanggungjawabkan segala pekerjaan yang saya kerjakan					
10	Saya memiliki tanggung jawab yang pada atasan saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperintahnya					

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y
(Kinerja)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas						
1	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
2	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja.					
Kualitas						
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.					
4	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.					
Tanggung jawab						
5	Saya selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya lakukan					
6	Saya bersedia lembur jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas					
Kerjasama						
7	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					
8	Saya dapat menerima pendapat atau masukan dari orang lain mengenai pekerjaan saya					
Inisiatif						
9	Jiika saya menyadari adanya kesalahan pada pekerjaan saya, maka saya akan langsung memperbaikinya sebelum ditegur atasan					
10	Saya selalu menunjukkan kesediaan saya dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan					
Jangka Waktu						
11	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan					
12	Saya tidak merasa keberatan jika harus					

	menyelesaikan pekerjaan dengan batasan waktu					
Pengawasan						
13	Pengawasan yang diberikan oleh atasan saya dapat meningkatkan kinerja saya					
14	Saya lebih senang jika pekerjaan saya diawasi oleh atasan, sehingga pekerjaan yang saya lakukan dapat lebih terkontrol					

Kepemimpinan														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	65
4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	61
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	63
4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	61
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	63
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	65
5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	3	5	5	3	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	68
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	67
4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	5	4	50
5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	55
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	64
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	56
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	62
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	57
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	58
4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	63
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	63
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	66
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	63
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	59
5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	68
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	67
5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	68
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	66
5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	65
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	63
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	64

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	58
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	67
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	66
5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	64
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	66
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	67
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	63
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	66
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	63
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	59
5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	64
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	66
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	67

Disiplin Kerja										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	53
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	54
3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	53
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	54
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	54
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	50
3	3	4	5	4	5	5	5	3	3	49
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	3	4	3	5	3	5	3	3	43
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	45
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	54
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	47

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	54
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	54
5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	55
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	55
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	56
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	55
3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	48
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	53
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	54
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	53
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	56
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	55
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	54
5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	55
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	55
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	55
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	57

Kinerja Pegawai														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	62
5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	62
5	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	62
5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	62
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	64
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	60
5	5	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	58
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	65
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	66
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
4	4	5	4	3	5	3	3	3	5	3	3	5	5	55
5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	54
4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	61
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	62
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	59
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	62
5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	65
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	63
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	66
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	65
5	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	66
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	64
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	64

5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	68
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	61
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	66
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	64
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	67
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	59
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	62
5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	65
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	63
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	64
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	67

x1.8	Pearson Correlation	,210	,199	,527**	,351**	-,047	,208	,112	1	,234	,256*	,169	,187	,088	,220	,453**
	Sig. (2-tailed)	,101	,121	,000	,005	,719	,106	,386		,067	,044	,190	,146	,497	,085	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1.9	Pearson Correlation	,276*	,284*	,306*	,407**	,324*	,154	-,095	,234	1	,241	,158	,349**	,124	,320*	,514**
	Sig. (2-tailed)	,030	,025	,016	,001	,010	,233	,465	,067		,060	,219	,005	,338	,011	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1.10	Pearson Correlation	,408**	,363**	,470**	,466**	,289*	,311*	,357**	,256*	,241	1	,452**	,114	,266*	,235	,683**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,000	,023	,014	,004	,044	,060		,000	,378	,037	,066	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1.11	Pearson Correlation	,193	,210	,247	,419**	,143	,098	,412**	,169	,158	,452**	1	-,020	,077	,260*	,538**
	Sig. (2-tailed)	,133	,101	,053	,001	,267	,449	,001	,190	,219	,000		,875	,554	,041	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1.12	Pearson Correlation	,114	,044	,415**	,357**	,153	,305*	,246	,187	,349**	,114	-,020	1	,098	,395**	,469**
	Sig. (2-tailed)	,377	,735	,001	,004	,234	,016	,054	,146	,005	,378	,875		,449	,001	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1.13	Pearson Correlation	,430**	,348**	,173	,296*	,039	,219	-,041	,088	,124	,266*	,077	,098	1	,065	,402**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,178	,020	,762	,087	,751	,497	,338	,037	,554	,449		,613	,001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1.14	Pearson Correlation	,327**	,262*	,467**	,383**	,218	,413**	,218	,220	,320*	,235	,260*	,395**	,065	1	,604**
	Sig. (2-tailed)	,010	,040	,000	,002	,088	,001	,089	,085	,011	,066	,041	,001	,613		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Kepemimpi nan	Pearson Correlation	,664**	,606**	,708**	,717**	,427**	,593**	,435**	,453**	,514**	,683**	,538**	,469**	,402**	,604**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	

N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	Disiplin Kerja
x2.1	Pearson Correlation	1	,309*	-,008	,130	,465**	,176	,309*	,109	1,000**	,421**	,672**
	Sig. (2-tailed)		,015	,949	,314	,000	,172	,015	,398	,000	,001	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.2	Pearson Correlation	,309*	1	-,073	-,014	,364**	,260*	,293*	,132	,309*	,913**	,581**
	Sig. (2-tailed)	,015		,573	,916	,004	,041	,021	,308	,015	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.3	Pearson Correlation	-,008	-,073	1	,001	-,124	,102	,288*	,092	-,008	,053	,273*
	Sig. (2-tailed)	,949	,573		,995	,338	,428	,023	,475	,949	,680	,032
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.4	Pearson Correlation	,130	-,014	,001	1	,164	,181	,252*	,318*	,130	,055	,386**
	Sig. (2-tailed)	,314	,916	,995		,201	,160	,048	,012	,314	,669	,002
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.5	Pearson Correlation	,465**	,364**	-,124	,164	1	,110	,307*	,088	,465**	,488**	,567**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,338	,201		,394	,015	,496	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.6	Pearson Correlation	,176	,260*	,102	,181	,110	1	,284*	,257*	,176	,202	,454**

	Sig. (2-tailed)	,172	,041	,428	,160	,394		,025	,043	,172	,116	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.7	Pearson Correlation	,309*	,293*	,288*	,252*	,307*	,284*	1	,159	,309*	,438**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,015	,021	,023	,048	,015	,025		,218	,015	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.8	Pearson Correlation	,109	,132	,092	,318*	,088	,257*	,159	1	,109	,092	,496**
	Sig. (2-tailed)	,398	,308	,475	,012	,496	,043	,218		,398	,475	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.9	Pearson Correlation	1,000**	,309*	-,008	,130	,465**	,176	,309*	,109	1	,421**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,949	,314	,000	,172	,015	,398		,001	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.10	Pearson Correlation	,421**	,913**	,053	,055	,488**	,202	,438**	,092	,421**	1	,708**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,680	,669	,000	,116	,000	,475	,001		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,672**	,581**	,273*	,386**	,567**	,454**	,701**	,496**	,672**	,708**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,032	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Correlations

	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	y.11	y.12	y.13	y.14	Kinerja
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	---------

y.1	Pearson Correlation	1	,577**	,190	,321*	,100	,123	,362**	,370**	,066	,104	,340**	,350**	,261*	,199	,514**
	Sig. (2-tailed)		,000	,140	,011	,442	,341	,004	,003	,609	,421	,007	,005	,040	,120	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y.2	Pearson Correlation	,577**	1	,075	,539**	,456**	,270*	,607**	,314*	,421**	,250	,582**	,293*	,185	,243	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000		,561	,000	,000	,034	,000	,013	,001	,050	,000	,021	,149	,057	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y.3	Pearson Correlation	,190	,075	1	,160	,237	,309*	,183	,020	,217	,289*	,160	,000	,039	,319*	,409**
	Sig. (2-tailed)	,140	,561		,214	,064	,015	,154	,878	,091	,023	,215	1,000	,762	,011	,001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y.4	Pearson Correlation	,321*	,539**	,160	1	,297*	,207	,663**	,160	,313*	,189	,642**	,143	,219	,287*	,597**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,214		,019	,107	,000	,213	,013	,140	,000	,268	,087	,024	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y.5	Pearson Correlation	,100	,456**	,237	,297*	1	,309*	,380**	,229	,979**	,329**	,401**	,247	,084	,176	,650**
	Sig. (2-tailed)	,442	,000	,064	,019		,015	,002	,074	,000	,009	,001	,053	,517	,172	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y.6	Pearson Correlation	,123	,270*	,309*	,207	,309*	1	,368**	,076	,287*	,977**	,340**	,052	,340**	,260*	,611**
	Sig. (2-tailed)	,341	,034	,015	,107	,015		,003	,555	,024	,000	,007	,687	,007	,041	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y.7	Pearson Correlation	,362**	,607**	,183	,663**	,380**	,368**	1	,286*	,352**	,345**	,972**	,263*	,249	,256*	,745**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,154	,000	,002	,003		,024	,005	,006	,000	,039	,051	,045	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y.8	Pearson Correlation	,370**	,314*	,020	,160	,229	,076	,286*	1	,203	,058	,265*	,979**	,175	,195	,537**
	Sig. (2-tailed)	,003	,013	,878	,213	,074	,555	,024		,114	,653	,037	,000	,174	,129	,000

	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
y.9	Pearson Correlation	,066	,421**	,217	,313*	,979**	,287*	,352**	,203	1	,309*	,374**	,222	,113	,199	,630**
	Sig. (2-tailed)	,609	,001	,091	,013	,000	,024	,005	,114		,015	,003	,083	,384	,121	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y.10	Pearson Correlation	,104	,250	,289*	,189	,329**	,977**	,345**	,058	,309*	1	,368**	,078	,311*	,235	,603**
	Sig. (2-tailed)	,421	,050	,023	,140	,009	,000	,006	,653	,015		,003	,545	,014	,066	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y.11	Pearson Correlation	,340**	,582**	,160	,642**	,401**	,340**	,972**	,265*	,374**	,368**	1	,291*	,215	,227	,732**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,215	,000	,001	,007	,000	,037	,003	,003		,022	,093	,076	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y.12	Pearson Correlation	,350**	,293*	,000	,143	,247	,052	,263*	,979**	,222	,078	,291*	1	,145	,170	,526**
	Sig. (2-tailed)	,005	,021	1,000	,268	,053	,687	,039	,000	,083	,545	,022		,260	,186	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y.13	Pearson Correlation	,261*	,185	,039	,219	,084	,340**	,249	,175	,113	,311*	,215	,145	1	,378**	,457**
	Sig. (2-tailed)	,040	,149	,762	,087	,517	,007	,051	,174	,384	,014	,093	,260		,002	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y.14	Pearson Correlation	,199	,243	,319*	,287*	,176	,260*	,256*	,195	,199	,235	,227	,170	,378**	1	,504**
	Sig. (2-tailed)	,120	,057	,011	,024	,172	,041	,045	,129	,121	,066	,076	,186	,002		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Kinerja	Pearson Correlation	,514**	,685**	,409**	,597**	,650**	,611**	,745**	,537**	,630**	,603**	,732**	,526**	,457**	,504**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	14

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	,914	,911	1,38975

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1207,144	2	603,572	312,505	,000 ^b
	Residual	113,953	59	1,931		
	Total	1321,097	61			

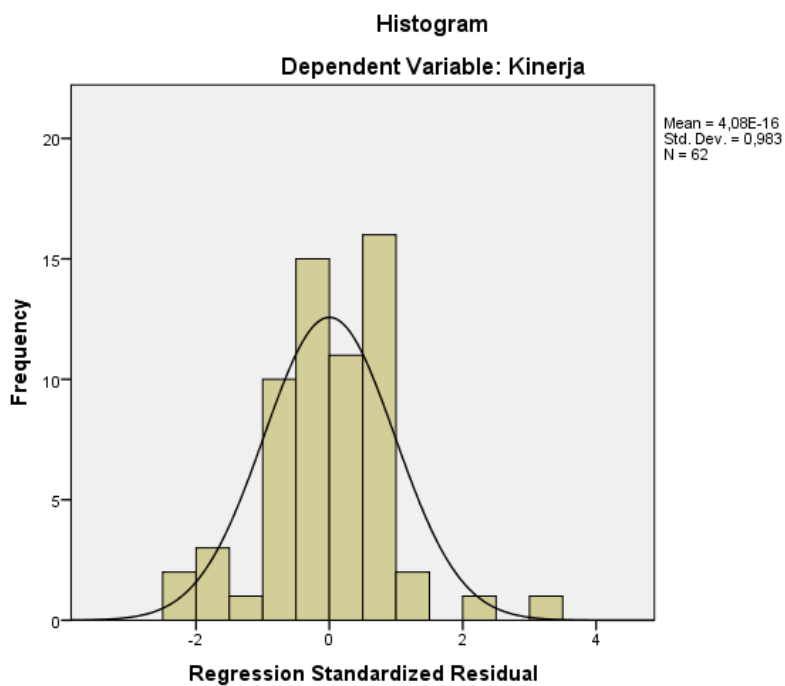
a. Dependent Variable: Kinerja

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

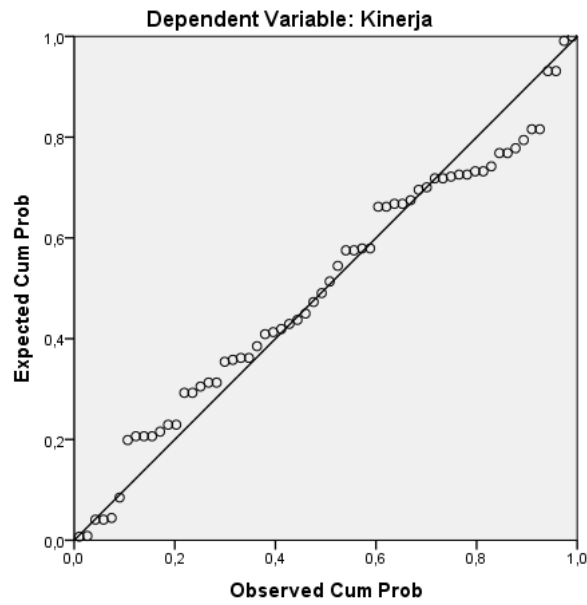
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,465	2,610		,178	,859		
Kepemimpinan	,231	,085	,217	2,713	,009	,229	4,366
Disiplin Kerja	,892	,094	,760	9,512	,000	,229	4,366

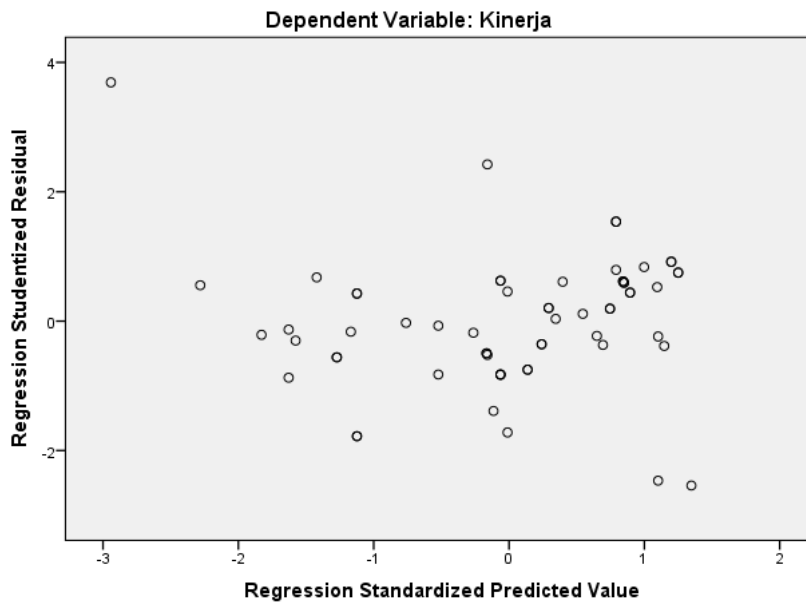
a. Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,36677574
Most Extreme Differences	Absolute	,116

	Positive	,116
	Negative	-,098
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,038 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	46,8	46,8	46,8
	Perempuan	33	53,2	53,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	40	64,5	64,5	64,5
	31-40 Tahun	15	24,2	24,2	88,7
	41-50 Tahun	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	19	30,6	30,6	30,6
	Sarjana	24	38,7	38,7	69,4
	SMA	19	30,6	30,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 Tahun	43	69,4	69,4	69,4
	11-15 Tahun	2	3,2	3,2	72,6
	6-10 Tahun	17	27,4	27,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	25	40,3	40,3	40,3
	5,00	37	59,7	59,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	23	37,1	37,1	37,1
	5,00	39	62,9	62,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,6	1,6	1,6
	4,00	10	16,1	16,1	17,7
	5,00	51	82,3	82,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,6	1,6	1,6
	4,00	29	46,8	46,8	48,4
	5,00	32	51,6	51,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	9,7	9,7	9,7
	4,00	19	30,6	30,6	40,3
	5,00	37	59,7	59,7	100,0

Total	62	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	18	29,0	29,0	29,0
	5,00	44	71,0	71,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	12,9	12,9	12,9
	4,00	24	38,7	38,7	51,6
	5,00	30	48,4	48,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,6	1,6	1,6
	4,00	22	35,5	35,5	37,1
	5,00	39	62,9	62,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,2	3,2	3,2
	4,00	29	46,8	46,8	50,0
	5,00	31	50,0	50,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,8	4,8	4,8

	4,00	28	45,2	45,2	50,0
	5,00	31	50,0	50,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	17,7	17,7	17,7
	4,00	19	30,6	30,6	48,4
	5,00	32	51,6	51,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,2	3,2	3,2
	4,00	21	33,9	33,9	37,1
	5,00	39	62,9	62,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	8,1	8,1	8,1
	4,00	32	51,6	51,6	59,7
	5,00	25	40,3	40,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,2	3,2	3,2
	4,00	22	35,5	35,5	38,7
	5,00	38	61,3	61,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,5	6,5	6,5
	4,00	26	41,9	41,9	48,4
	5,00	32	51,6	51,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,8	4,8	4,8
	4,00	27	43,5	43,5	48,4
	5,00	32	51,6	51,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,5	6,5	6,5
	4,00	27	43,5	43,5	50,0
	5,00	31	50,0	50,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	23	37,1	37,1	37,1
	5,00	39	62,9	62,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,2	3,2	3,2
	4,00	29	46,8	46,8	50,0
	5,00	31	50,0	50,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,6	1,6	1,6
	4,00	28	45,2	45,2	46,8
	5,00	33	53,2	53,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,6	1,6	1,6
	4,00	25	40,3	40,3	41,9
	5,00	36	58,1	58,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,8	4,8	4,8
	4,00	17	27,4	27,4	32,3
	5,00	42	67,7	67,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,5	6,5	6,5
	4,00	26	41,9	41,9	48,4
	5,00	32	51,6	51,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

x2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,5	6,5	6,5

4,00	27	43,5	43,5	50,0
5,00	31	50,0	50,0	100,0
Total	62	100,0	100,0	

y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	1,6	1,6	1,6
4,00	20	32,3	32,3	33,9
5,00	41	66,1	66,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	23	37,1	37,1	37,1
5,00	39	62,9	62,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	9,7	9,7	9,7
4,00	19	30,6	30,6	40,3
5,00	37	59,7	59,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	18	29,0	29,0	29,0
5,00	44	71,0	71,0	100,0
Total	62	100,0	100,0	

y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3,00	4	6,5	6,5	6,5
	4,00	26	41,9	41,9	48,4
	5,00	32	51,6	51,6	100,0
Total		62	100,0	100,0	

y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,8	4,8	4,8
	4,00	27	43,5	43,5	48,4
	5,00	32	51,6	51,6	100,0
Total		62	100,0	100,0	

y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,6	1,6	1,6
	4,00	26	41,9	41,9	43,5
	5,00	35	56,5	56,5	100,0
Total		62	100,0	100,0	

y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,5	6,5	6,5
	4,00	17	27,4	27,4	33,9
	5,00	41	66,1	66,1	100,0
Total		62	100,0	100,0	

y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,5	6,5	6,5
	4,00	25	40,3	40,3	46,8
	5,00	33	53,2	53,2	100,0
Total		62	100,0	100,0	

y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,8	4,8	4,8
	4,00	28	45,2	45,2	50,0
	5,00	31	50,0	50,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,6	1,6	1,6
	4,00	27	43,5	43,5	45,2
	5,00	34	54,8	54,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,5	6,5	6,5
	4,00	18	29,0	29,0	35,5
	5,00	40	64,5	64,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	8,1	8,1	8,1
	4,00	32	51,6	51,6	59,7
	5,00	25	40,3	40,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,6	1,6	1,6
	4,00	28	45,2	45,2	46,8

5,00	33	53,2	53,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591

36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423

77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,282	1,646	1,962	2,330	2,581	3,174	3,300

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	647,789	799,500	864,163	899,583	921,848	937,111	948,217	956,656	963,285	968,627
2	38,506	39,000	39,165	39,248	39,298	39,331	39,355	39,373	39,387	39,398
3	17,443	16,044	15,439	15,101	14,885	14,735	14,624	14,540	14,473	14,419
4	12,218	10,649	9,979	9,605	9,364	9,197	9,074	8,980	8,905	8,844
5	10,007	8,434	7,764	7,388	7,146	6,978	6,853	6,757	6,681	6,619
6	8,813	7,260	6,599	6,227	5,988	5,820	5,695	5,600	5,523	5,461
7	8,073	6,542	5,890	5,523	5,285	5,119	4,995	4,899	4,823	4,761
8	7,571	6,059	5,416	5,053	4,817	4,652	4,529	4,433	4,357	4,295
9	7,209	5,715	5,078	4,718	4,484	4,320	4,197	4,102	4,026	3,964
10	6,937	5,456	4,826	4,468	4,236	4,072	3,950	3,855	3,779	3,717
11	6,724	5,256	4,630	4,275	4,044	3,881	3,759	3,664	3,588	3,526
12	6,554	5,096	4,474	4,121	3,891	3,728	3,607	3,512	3,436	3,374
13	6,414	4,965	4,347	3,996	3,767	3,604	3,483	3,388	3,312	3,250

14	6,298	4,857	4,242	3,892	3,663	3,501	3,380	3,285	3,209	3,147
15	6,200	4,765	4,153	3,804	3,576	3,415	3,293	3,199	3,123	3,060
16	6,115	4,687	4,077	3,729	3,502	3,341	3,219	3,125	3,049	2,986
17	6,042	4,619	4,011	3,665	3,438	3,277	3,156	3,061	2,985	2,922
18	5,978	4,560	3,954	3,608	3,382	3,221	3,100	3,005	2,929	2,866
19	5,922	4,508	3,903	3,559	3,333	3,172	3,051	2,956	2,880	2,817
20	5,871	4,461	3,859	3,515	3,289	3,128	3,007	2,913	2,837	2,774
21	5,827	4,420	3,819	3,475	3,250	3,090	2,969	2,874	2,798	2,735
22	5,786	4,383	3,783	3,440	3,215	3,055	2,934	2,839	2,763	2,700
23	5,750	4,349	3,750	3,408	3,183	3,023	2,902	2,808	2,731	2,668
24	5,717	4,319	3,721	3,379	3,155	2,995	2,874	2,779	2,703	2,640
25	5,686	4,291	3,694	3,353	3,129	2,969	2,848	2,753	2,677	2,613
26	5,659	4,265	3,670	3,329	3,105	2,945	2,824	2,729	2,653	2,590
27	5,633	4,242	3,647	3,307	3,083	2,923	2,802	2,707	2,631	2,568
28	5,610	4,221	3,626	3,286	3,063	2,903	2,782	2,687	2,611	2,547
29	5,588	4,201	3,607	3,267	3,044	2,884	2,763	2,669	2,592	2,529
30	5,568	4,182	3,589	3,250	3,026	2,867	2,746	2,651	2,575	2,511
31	5,549	4,165	3,573	3,234	3,010	2,851	2,730	2,635	2,558	2,495
32	5,531	4,149	3,557	3,218	2,995	2,836	2,715	2,620	2,543	2,480
33	5,515	4,134	3,543	3,204	2,981	2,822	2,701	2,606	2,529	2,466
34	5,499	4,120	3,529	3,191	2,968	2,808	2,688	2,593	2,516	2,453
35	5,485	4,106	3,517	3,179	2,956	2,796	2,676	2,581	2,504	2,440
36	5,471	4,094	3,505	3,167	2,944	2,785	2,664	2,569	2,492	2,429
37	5,458	4,082	3,493	3,156	2,933	2,774	2,653	2,558	2,481	2,418
38	5,446	4,071	3,483	3,145	2,923	2,763	2,643	2,548	2,471	2,407
39	5,435	4,061	3,473	3,135	2,913	2,754	2,633	2,538	2,461	2,397
40	5,424	4,051	3,463	3,126	2,904	2,744	2,624	2,529	2,452	2,388
41	5,414	4,042	3,454	3,117	2,895	2,736	2,615	2,520	2,443	2,379
42	5,404	4,033	3,446	3,109	2,887	2,727	2,607	2,512	2,435	2,371
43	5,395	4,024	3,438	3,101	2,879	2,719	2,599	2,504	2,427	2,363
44	5,386	4,016	3,430	3,093	2,871	2,712	2,591	2,496	2,419	2,355
45	5,377	4,009	3,422	3,086	2,864	2,705	2,584	2,489	2,412	2,348
46	5,369	4,001	3,415	3,079	2,857	2,698	2,577	2,482	2,405	2,341
47	5,361	3,994	3,409	3,073	2,851	2,691	2,571	2,476	2,399	2,335
48	5,354	3,987	3,402	3,066	2,844	2,685	2,565	2,470	2,393	2,329
49	5,347	3,981	3,396	3,060	2,838	2,679	2,559	2,464	2,387	2,323
50	5,340	3,975	3,390	3,054	2,833	2,674	2,553	2,458	2,381	2,317
51	5,334	3,969	3,385	3,049	2,827	2,668	2,547	2,452	2,375	2,311
52	5,328	3,963	3,379	3,044	2,822	2,663	2,542	2,447	2,370	2,306
53	5,322	3,958	3,374	3,038	2,817	2,658	2,537	2,442	2,365	2,301
54	5,316	3,953	3,369	3,034	2,812	2,653	2,532	2,437	2,360	2,296
55	5,310	3,948	3,364	3,029	2,807	2,648	2,528	2,433	2,355	2,291
56	5,305	3,943	3,359	3,024	2,803	2,644	2,523	2,428	2,351	2,287
57	5,300	3,938	3,355	3,020	2,798	2,639	2,519	2,424	2,347	2,282
58	5,295	3,934	3,351	3,016	2,794	2,635	2,515	2,420	2,342	2,278
59	5,290	3,929	3,347	3,012	2,790	2,631	2,511	2,416	2,338	2,274
60	5,286	3,925	3,343	3,008	2,786	2,627	2,507	2,412	2,334	2,270
61	5,281	3,921	3,339	3,004	2,783	2,624	2,503	2,408	2,331	2,266

62	5,277	3,917	3,335	3,000	2,779	2,620	2,499	2,404	2,327	2,263
63	5,273	3,914	3,331	2,997	2,775	2,616	2,496	2,401	2,323	2,259
64	5,269	3,910	3,328	2,993	2,772	2,613	2,493	2,397	2,320	2,256
65	5,265	3,906	3,324	2,990	2,769	2,610	2,489	2,394	2,317	2,252
66	5,261	3,903	3,321	2,987	2,766	2,607	2,486	2,391	2,314	2,249
67	5,257	3,900	3,318	2,984	2,762	2,604	2,483	2,388	2,310	2,246
68	5,254	3,896	3,315	2,981	2,759	2,601	2,480	2,385	2,307	2,243
69	5,250	3,893	3,312	2,978	2,757	2,598	2,477	2,382	2,305	2,240
70	5,247	3,890	3,309	2,975	2,754	2,595	2,474	2,379	2,302	2,237
71	5,244	3,887	3,306	2,972	2,751	2,592	2,472	2,376	2,299	2,235
72	5,241	3,885	3,303	2,969	2,748	2,589	2,469	2,374	2,296	2,232
73	5,238	3,882	3,301	2,967	2,746	2,587	2,466	2,371	2,294	2,229
74	5,235	3,879	3,298	2,964	2,743	2,584	2,464	2,369	2,291	2,227
75	5,232	3,876	3,296	2,962	2,741	2,582	2,461	2,366	2,289	2,224
76	5,229	3,874	3,293	2,959	2,738	2,580	2,459	2,364	2,286	2,222
77	5,226	3,871	3,291	2,957	2,736	2,577	2,457	2,362	2,284	2,220
78	5,223	3,869	3,289	2,955	2,734	2,575	2,454	2,359	2,282	2,217
79	5,221	3,867	3,286	2,953	2,732	2,573	2,452	2,357	2,280	2,215
80	5,218	3,864	3,284	2,950	2,730	2,571	2,450	2,355	2,277	2,213
81	5,216	3,862	3,282	2,948	2,727	2,569	2,448	2,353	2,275	2,211
82	5,213	3,860	3,280	2,946	2,725	2,567	2,446	2,351	2,273	2,209
83	5,211	3,858	3,278	2,944	2,723	2,565	2,444	2,349	2,271	2,207
84	5,209	3,856	3,276	2,942	2,722	2,563	2,442	2,347	2,269	2,205
85	5,207	3,854	3,274	2,940	2,720	2,561	2,440	2,345	2,268	2,203
86	5,204	3,852	3,272	2,939	2,718	2,559	2,438	2,343	2,266	2,201
87	5,202	3,850	3,270	2,937	2,716	2,557	2,437	2,341	2,264	2,199
88	5,200	3,848	3,268	2,935	2,714	2,556	2,435	2,340	2,262	2,198
89	5,198	3,846	3,267	2,933	2,713	2,554	2,433	2,338	2,260	2,196
90	5,196	3,844	3,265	2,932	2,711	2,552	2,432	2,336	2,259	2,194
91	5,194	3,843	3,263	2,930	2,709	2,551	2,430	2,335	2,257	2,193
92	5,192	3,841	3,262	2,928	2,708	2,549	2,428	2,333	2,256	2,191
93	5,191	3,839	3,260	2,927	2,706	2,547	2,427	2,332	2,254	2,189
94	5,189	3,838	3,258	2,925	2,705	2,546	2,425	2,330	2,252	2,188
95	5,187	3,836	3,257	2,924	2,703	2,544	2,424	2,328	2,251	2,186
96	5,185	3,834	3,255	2,922	2,702	2,543	2,422	2,327	2,249	2,185
97	5,183	3,833	3,254	2,921	2,700	2,542	2,421	2,326	2,248	2,183
98	5,182	3,831	3,252	2,919	2,699	2,540	2,420	2,324	2,247	2,182
99	5,180	3,830	3,251	2,918	2,697	2,539	2,418	2,323	2,245	2,181
100	5,179	3,828	3,250	2,917	2,696	2,537	2,417	2,321	2,244	2,179
∞	5,039	3,703	3,129	2,799	2,579	2,421	2,300	2,204	2,126	2,061



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 15 November 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
mererangkan bahwa :

N a m a : Fira Riskanna Adillah Lubis
N . P . M . : 1705160399
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Paria Simpang Garuda Siambut Baru Kisaran Timur
Alamat Rumah : Putussibau, 19 Juli 1999
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di
Dinas Pariwisata Kota Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

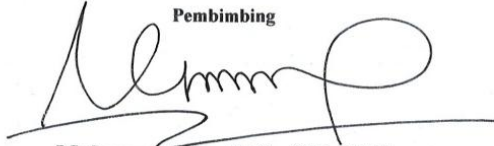
Item	Komentar
Judul	Pengaruh kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Medan.
Bab I	Perbaikan Sistematika Penulisan.
Bab II	Perbaikan Angka romawi beserta Sistematika Penulisan.
Bab III	
Lainnya	Perbaikan Daftar Pustaka.
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 15 November 2021

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Muhammad Ras Muis, S,IP, M.M

Sekretaris

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

Penbimbing

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



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

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 15 November 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Fira Riskanna Adillah Lubis
N.P.M. : 1705160399
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Paria Simpang Garuda Siumbut Baru Kisaran Timur
Alamat Rumah : Putussibau, 19 Juli 1999
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Muhammad Ras Muis, S,IP, M.M**

Medan, Senin, 15 November 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Muhammad Ras Muis, S,IP, M.M

Sekretaris

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

Pembanding

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

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan I

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



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 927 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 08 April 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Fira Riskanna Adillah Lubis
N P M : 1705160399
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Medan

Dosen Pembimbing : Muhammad Ras Muis, S.Ip., MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 08 April 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 25 Sya'ban 1442 H
08 April 2021 M



Tembusan :



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



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

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Fira Riskana Adillah Lubis
NPM : 1705160399
Dosen Pembimbing : Muhammad Ras Muis, S,IP, M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki identifikasi masalah, tambahkan gap yg jelas bnda data kuantitatifnya maupun kuantitatif.		
Bab 2	Referensi / sumber yg dipelajari. tambahkan referensi jurnal-jurnal dosen FEB UMSU		
Bab 3	Perbaiki model / kerangka konsep indikator tinjauan yg lebih detail dan lengkap.		
Daftar Pustaka	Sarankan semua dengan standar penulisan / format proposal yg benar belaku.		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Kuasai penelitian & alat penelitian yg jenis kuantitatif.		
Persetujuan Seminar Proposal	Acc Seminar Proposal		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Oktober 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Muhammad Ras Muis, S,IP, M.M



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 : Fira Riskana Adillah Lubis
NPM : 1705160399
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia
Dosen Pembimbing : Muhammad Ras Muis, S.IP., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Pahami arti & makna dari literatur oleh data yg dibutuhkan.	04/01/22	
Bab 5	Perbaiki Saran, supaya lebih tajam dan lebih operasional hrs di perusahaan.	14/01/22	
Daftar Pustaka	Perbaikan abjad/asunan daftar pustaka. Perbaikan daftar pustaka yg di Goot, ada di isi skripsi	02/02/22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc untuk Sidang Meja Hijau	12/02/22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Januari 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M)



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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1665/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/3/2021

Nama Mahasiswa : Fira Riskanna Adillah Lubis
NPM : 1705160399
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Tanggal Pengajuan Judul : 8/3/2021
Nama Dosen Pembimbing*) : Muhammad Ras Muis, S.IP, MM 18/3/2021


Judul Disetujui**) : Pengaruh Kepemimpinan
dan disiplin kerja terhadap kinerja
pegawai di dinas pariwisata
kota medan.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan,

Dosen Pembimbing


(Muhammad Ras Muis, S.IP, MM)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

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



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : FIRA RISKANA ADILLAH LUBIS
NPM : 1705160399
Program Studi : Manajemen
konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA
KOTA MEDAN**

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

FIRA RISKANA ADILLAH LUBIS



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Senin, 15 November 2021** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen mererangkan bahwa :

N a m a : Fira Riskanna Adillah Lubis
N .P.M. : 1705160399
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Paria Simpang Garuda Siumbut Baru Kisaran Timur
Alamat Rumah : Putussibau, 19 Juli 1999
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Medan
Dinas Pariwisata Kota Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Medan.
Bab I	Perbaikan Sistematika Penulisan.
Bab II	Perbaikan Angka romawi beserta Sistematika Penulisan.
Bab III	
Lainnya	Perbaikan Daftar pustaka.
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, **Senin, 15 November 2021**

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Muhammad Ras Muis, S,IP, M.M.

Sekretaris

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

Pembanding

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



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1665/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/3/2021

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

Medan, 8/3/2021

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fira Riskanna Adillah Lubis
NPM : 1705160399
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

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

Identifikasi Masalah : Identifikasi masalah ialah beban kerja yang berat
Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Medan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Fira Riskanna Adillah Lubis)



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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 927 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 08 April 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Fira Riskanna Adillah Lubis
N P M : 1705160399
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Medan**

Dosen Pembimbing : Muhammad Ras Muis, S.Ip., MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **08 April 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 25 Sya'ban 1442 H
08 April 2021 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



Tembusan :