

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJATERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM DAN PERLENGKAPAN
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KARO**

Oleh:
Rupina Br. Barus ¹⁾
Benny Fernando Sihotang ²⁾
Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2)}

E-mail:
rupina@gmail.com ¹⁾
benny@gmail.com ²⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work discipline of employees on employee performance with a sample of 22 people who were employees of the General Affairs and Equipment Section of the Karo District Secretariat. The results show that leadership style has an effect on performance while work discipline has a negative effect on performance. In line with the results of the study that together that leadership style and work discipline have an effect on employee performance. Research methods are carried out in literature and field research. This study uses multiple linear regression analysis model using SPSS (Statistica Product and Service Solution) V22. Constant value, 1.888 means that the performance has increased by 18.88% if the leadership style and work discipline are included in the equation. The leadership style regression coefficient (X1) is 0.485 which means that the performance will increase due to the leadership style of 48.5%. The regression coefficient value for work discipline (X2) is 0.287 which means that the performance will increase due to the increase in work discipline by 28.7%. Based on t-test if t count > t table which means that leadership style has a positive effect on performance. The results of SPSS show that the value of X1 (leadership style) obtained by the t value is 3.941 with a t table value of 2.085, so the decision to accept Ha and reject Ho because t count is greater than the table. If t count < t table, work discipline has a significant positive effect on performance. The test results show that the value of the variable X2 (work discipline) is obtained by the t value of 1.563 with a value of t table = 2.085 then accepting Ho and rejecting Ha because the t value is smaller than the t table. It is suggested that the need to improve work discipline can improve employee performance in providing services to the community.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Pegawai terhadap kinerja Pegawai dengan sampel 22 orang adalah pegawai Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Karo. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Sejalan dengan hasil penelitian bahwa secara bersama-sama bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode

Penelitian dilakukan kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *Software SPSS (Statistica Product and Service Solution) V22*. Nilai Konstanta, 1,888 artinya kinerja mengalami kenaikan sebesar 18,88% jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dimasukkan dalam persamaan. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,485 artinya kinerja akan naik akibat gaya kepemimpinan sebesar 48,5%. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,287 artinya kinerja akan meningkat akibat kenaikan disiplin kerja sebesar 28,7%. Berdasarkan Uji-t jika t hitung $>$ t tabel yang artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil SPSS menunjukkan nilai X1 (gaya kepemimpinan) diperoleh nilai t hitung 3,941 dengan nilai t tabel sebesar 2,085 maka keputusan menerima H_a dan menolak H_o karena t hitung lebih besar dari tabel. Jika t hitung $<$ t tabel maka disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai variable X2 (disiplin kerja) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,563 dengan nilai t tabel = 2,085 maka menerima H_o dan menolak H_a karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel. Disarankan bahwa perlunya meningkatkan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

1 PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang semakin berkembang akan menunjang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dan sasaran yang hendak dicapai akan semakin berkembang sesuai dengan kebutuhan kerja dimana dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan diperlukan kebersamaan. Kualitas kerja akan semakin cepat dicapai dengan adanya ujung tombak puncak pimpinan yang akan membawa sebuah pekerjaan kepada arah yang tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Membuat perencanaan sebuah pekerjaan merupakan sebuah tanggungjawab dan tugas yang diemban oleh pimpinan. Pimpinan akan bertanggungjawab kepada semua jajaran dibawahnya dan sebaliknya juga para anggota dalam organisasi akan memberikan pertanggungjawaban kepada pimpinan. Pimpinan dengan tugas dan tanggungjawab yang diemban akan memberikan pengelompokan dan pembagian pekerjaan sesuai potensi masing-masing dengan harapan bahwa sebuah pekerjaan akan cepat terselesaikan. Pembagian tugas dengan proporsi masing-masing akan memperlancar proses bekerja dimana dalam bekerja dengan sebuah tim. Tim yang bersama-sama bekerja akan memberikan kontribusi masing-masing

sehingga pimpinan akan melakukan pengawasan secara rutin tentang hasil pencapaian sebuah pekerjaan.

Pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Karo dalam mencapai kinerja pegawai yang tinggi dibutuhkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang tinggi yang diwujudkan secara bersama-sama dalam konteks mencapai tujuan yang diinginkan dan ditetapkan sebelumnya. Hasrat untuk mencapai hasil yang tinggi dengan hasil kerja yang produktif akan membawa sebuah pekerjaan akan cepat terselesaikan dalam tempo waktu tertentu. Kemampuan manajerial untuk membuat perencanaan dan melakukan fungsi pengawasan akan membawa disiplin dengan gaya kepemimpinan untuk mempermudah proses kerja dengan beban kerja yang diharapkan akan tercapai tepat waktu.

Setiap masing-masing dengan kontribusi yang tinggi akan memberikan sumbangan prestasi kerja yang terukur dengan kinerja yang diharapkan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan disesuaikan dengan unsur aturan yang berlaku. Kesesuaian dengan kemampuan masing-masing sektor berkombinasi akan membentuk sebuah kontribusi kerja untuk tinggi yang diharapkan oleh para pimpinan

dengan tepat waktu. Dari uraian diatas maka penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Karo”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Defenisi Gaya Kepemimpinan

Untuk memahami gaya kepemimpinan terlebih dahulu kita ketahui definisi kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut: Menurut Sutrisno, (2015:49) mengatakan bahwa : “gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi”. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Sedangkan Siswanto, (2015:25) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok”. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan itu adalah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Payaman Simanjuntak. (2015:16) menyatakan bahwa hubungan antara pimpinan dan anggotanya mempunyai empat tahap/fase yang diperlukan bagi pimpinan untuk mengubah gaya kepemimpinannya yaitu:

1. Tahap pertama pada kesiapan awal perhatian pimpinan pada tugas sangat tinggi, anggota diberi instruksi yang jelas dan dibiasakan dengan peraturan, struktur dan prosedur kerja.
2. Tahap kedua adalah di mana anggota sudah mampu menangani tugasnya, perhatian pada tugasnya sangat penting karena bawahan belum dapat bekerja tanpa struktur. Kepercayaan pimpinan

pada bawahan semakin meningkat.

3. Tahap ketiga adalah di mana anggota mempunyai kemampuan lebih besar dan motivasi berprestasi mulai tampak dan mereka secara aktif mencari tanggung jawab yang lebih besar, pemimpin masih harus mendukung dan memberikan perhatian, tetapi tidak perlu lagi memberikan pengarahan.
4. Tahap keempat adalah tahap di mana anggota mulai percaya diri, dapat mengarahkan diri dan pengalaman, pemimpin dapat mengurangi jumlah perhatian dan pengarahan.

Dalam teori ini masih mempunyai beberapa kelemahan, diantaranya bila manajer fleksibel dalam gaya kepemimpinannya, atau bila mereka dapat dilatih untuk mengubah gaya mereka, dapat dianggap mereka akan efektif dalam berbagai situasi kepemimpinan. Bila sebaliknya manajer relatif kaku dalam gaya kepemimpinan, mereka akan bekerja dengan efektif hanya dalam situasi yang paling cocok yang gaya mereka atau yang dapat disesuaikan agar cocok dengan gaya mereka.

2.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2016:72) menjelaskan indikator dalam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai
Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai.
2. Penghargaan terhadap ide anggota
Seorang pemimpin yang memberikan penghargaan terhadap ide dari anggotanya akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya.
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan
Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari

- perilaku seorang pemimpin.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan pari perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan.
 5. Memperhatikan kesejahteraan bawahannya
Pada dasarnya seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinannya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas.
 6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya
Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.
 7. Pengakuan atas status para anggota organisasi secara tepat dan profesional

Pemimpin dalam berhubungan dengan anggotanya perlu mengakui dan menghormati status yang disandang anggotanya secara tepat dan profesional.

2.2 Disiplin Kerja

Defenisi Disiplin Kerja

Menurut Mulyono Mauled, (2016:103), Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara, & Anwar, (2016: 81), “disiplin kerja adalah suatu alat yang

dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2017; 106), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

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. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

7. Sanksi

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

2.2.3 Pengukuran Kinerja

Menurut Wittaker, elemen kunci dari sistem pengukurankinerja terdiri atas:

- Perencanaan dan penetapan tujuan
- Pengembangan ukuran yang relevan
- Pelaporan formal atas hasil
- Penggunaan informasi

2.2.4 Indikator Kinerja

Ada lima dasar yang bisa dijadikan indikator kinerja Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2017:244) antara lain :

- Pelayanan yang menunjukkan seberapa besar pelayanan yang diberikan.
- Ekonomi, yang menunjukkan apakah biaya yang digunakan lebih murah daripada yang direncanakan Efisiensi, yang menunjukkan perbandingan hasil yang dicapai dengan pengeluaran
- Efektivitas, yang menunjukkan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai.
- Equity, yang menunjukkan tingkat keadilan potensial dan kebijakan yang dihasilkan.

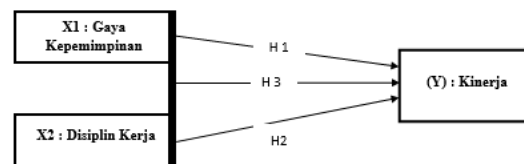
2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu perlu diungkapkan yang digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang berguna bagi penelitian. Penelitian terdahulu diuraikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Harjoto (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mangga Alam Malang	Regresi Linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Hadi Sargo (2011)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Burung Sirena Surabaya	Regresi Linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.
3	Bana (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Lestari Bumi Jaya, Malang	Regresi Linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dinyatakan sebagai variabel bebas (*variabel independen*), sedangkan kinerja adalah variabel terikat (*variabel dependen*), maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel dalam bentuk parsial dan simultan. Dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Diolah Peneliti, 2020
keterangan :

- X1 : Gaya Kepemimpinan
X2 : Disiplin kerja
Y : Kinerja

3. METODE PELAKSANAAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Karo Jl. Jamin Ginting No. 17 Kabanjahe saat melakukan survey lapangan. Waktu penelitian dimulai pada bulan April tahun 2020 sampai dengan bulan Agustus tahun 2020 dimana peneliti mendapatkan informasi untuk melakukan reset yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah semua pegawai Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Karo sebanyak 118 orang karena layak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan populasi.

3.2.2 Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah

$$n = \frac{118}{1 + 118(0,05)^2}$$

$$n = \frac{118}{1,295} = 91,11$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 91,11 yang dibulatkan menjadi 91 orang responden

3.3 Defenisi Operasional dan Variabel

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen Y dalam penelitian ini adalah kinerja pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Karo.

3.3.2 Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel bebas atau independen (X) adalah gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Karo.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif dengan pemberian skor yang diisi oleh para responden. Responden memiliki persepsi yang berbeda atas setiap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Daftar kuesioner yang diajukan peneliti dinyatakan secara kualitatif dengan kriteria skala pengukuran dengan menggunakan skala Likerd.

3.4.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer atas kuesioner yang diisi oleh para responden. Hasil pengisian kuesioner berupa daftar pertanyaan sesuai dengan pengalaman dan opini responden yang dinyatakan berupa angka-angka. Pengidentifikasiannya menyangkut gaya

kepemimpinan sebagai variabel X1, disiplin kerja sebagai variabel X2 terhadap kinerja sebagai variabel terikat (Y) pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Karo.

Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Metode Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini adalah teknik pengumpulan data dengan membaca semua hal yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan seperti buku, majalah dll.

2. Metode Penelitaian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini adalah merupakan penelitian kualitatif dimana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung dalam penelitian skala sosial kecil dan mengamati.

3. Angket/Kuesioner

Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (*questioner*), yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket untuk diajukan dan diisi oleh para pegawai Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Karo.

4. Observasi

Teknik pengumpulan data suatu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi dan mengamati secara langsung kegiatan yang ada.

3.5 Metode Analisa Data

3.5.1 Statistitik Deskriptif

statistik deskriptif dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, penyajian data, analisis data dan interpretasi data.

3.5.2 Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Karo. Menurut Sugiyono, (2016:277), mengemukakan rumus persamaan regresi linier berganda sebagai

berikut:

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

3.5.3 Validitas

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui kesalahan instrument adalah teknik korelasi product moment menurut Sugiyono (2010:183) sebagai berikut:

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

Dengan kriteria pengujian jika r hitung > r tabel pada signifikansi 5% maka alat ukur dinyatakan valid, dan sebaliknya jika r hitung < r tabel maka alat ukur tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS V22 for windows.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan apakah hasil estimasi regresi terbebas dari bias yang mengakibatkan data tidak valid sehingga regresi tidak dapat digunakan untuk uji hipotesis dan penarikan kesimpulan. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data terdistribusi normal. (Manurung (2005:48)

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objektif Penelitian

4.1.1 Profil Bagian Umum Dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Karo

Bagian Umum dan Perlengkapan dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai Tugas Pokok membantu Asisten Administrasi dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, mengevaluasi, membina dan mengendalikan kegiatan Rumah Tangga Pimpinan, Perlengkapan dan Pemeliharaan Asset Sekretariat Daerah. Untuk melaksanakan Tugas Pokok sebagai mana dimaksud, Bagian Umum dan Perlengkapan mempunyai fungsi :

- Perumusan kebijakan teknis di Bidang Rumah Tangga Pimpinan, Perlengkapan dan Pemeliharaan Asset Sekretariat Daerah;
- Pengoordinasian, fasilitasi dan

pelaksanaan kegiatan di bidang Rumah Tangga Pimpinan, Perlengkapan dan Pemeliharaan Asset Sekretariat Daerah.

c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan di bidang Rumah Tangga Pimpinan, Perlengkapan dan Pemeliharaan Asset Sekretariat Daerah.

d. Pengelolaan Kesekretariatan Bagian

4.2 Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini pengujian instrument validitas digunakan adalah pengujian validitas kontruksi dimana pengujian validitas dapat dilakukan dengan analisis konfirmatori yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan digunakan derajat kebebasan (df) = n - k = 22 - 2 = 20. Dan r tabel = 0,4227. Jika r hitung lebih besar dari tabel maka butir pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas untuk variabel loyaitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Gaya Kepemimpinan (X1)		R hit	R tab	Ket
1	Iklim saling mempercayai	0,521	0,4227	Valid
2	Penghargaan terhadap ide anggota	0,708	0,4227	Valid
3	Memperhitungkan perasaan para bawahan	0,670	0,4227	Valid
4	Perhatian kenyamanan kerja bagi bawahan	0,614	0,4227	Valid
5	Memperhatikan kesejahteraan bawahan	0,708	0,4227	Valid
6	Memperhitungkan faktor kepuasan kerja	0,708	0,4227	Valid
7	Pengakuan atas status	0,557	0,4227	Valid
Indikator Disiplin Kerja (X2)				
1	Taat aturan waktu	0,568	0,4227	
2	Taat peraturan perusahaan	0,598	0,4227	
3	Taat aturan perilaku dalam pekerjaan	0,519	0,4227	
4	Taat peraturan lainnya di perusahaan	0,670	0,4227	
Indikator Kinerja (Y)				
1	Pelayanan yang diberikan	0,614	0,4227	
2	Ekonomi	0,568	0,4227	
3	Efisiensi	0,557	0,4227	
4	Efektivitas	0,708	0,4227	
5	Equity	0,521	0,4227	

Tabel 4.2 Validitas

Sumber : Diolah SPSS V22

Hasil perhitungan menunjukkan hasil

dimana r hitung lebih besar daripada r tabel adalah 0,4227 maka semua jawaban responden telah valid.

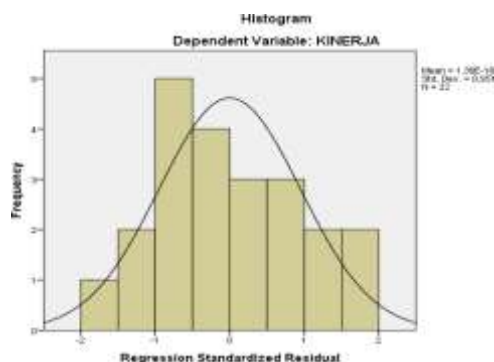
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	17

4.2.1 Reliabilitas

Sumber : Diolah SPSS V22

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel loyalitas, kinerja dan kepuasan kerja seluruhnya menunjukan nilai *Cronbach Alpha* berada 0,751 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reabel dan dapat diandalkan.



4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Selanjutnya dengan menggunakan asumsi klasik dapat dilakukan dengan mengamati grafik histogram dimana bentuk kurva adalah simetris yang dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Dari grafik histogram dalam disimpulkan telah memenuhi normalitas dengan bentuk kurva yang simetris pada dua sisi yang sama.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

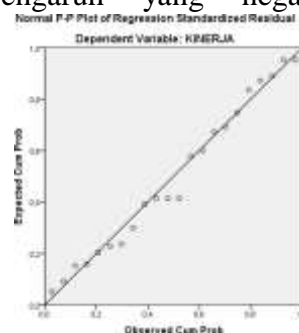
4.4.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Penelitian dilakukan oleh Harjono tahun 2016, Hadi Sargo tahun 2011, Hana tahun 2015 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja yang berarti menerima H_a dan menolak H_o yang ditunjukkan oleh t hitung lebih besar daripada t tabel.

4.5.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian dilakukan oleh Harjono tahun 2016, Hadi Sargo tahun 2011, Hana tahun 2015 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang negatif yang berarti



menerima H_o dan menolak H_a yang ditunjukkan oleh t hitung lebih kecil daripada t tabel

4.5.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian dilakukan oleh Harjono tahun 2016, Hadi Sargo tahun 2011, Hana tahun 2015 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima H_a dan menolak H_o yang ditunjukkan oleh F hitung lebih besar daripada F tabel.

5 SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja

- (Y) dengan nilai t hitung sebesar 3,941 dengan nilai t tabel sebesar 2,085.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung 1,563 dengan nilai t tabel sebesar 2,085.
 3. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai F hitung 33,121 dan F tabel 3,49.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka disarankan :

4. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi hal penting yang harus diperhatikan karena dapat menambah kinerja dalam melaksanakan pekerjaan pada kondisi kerja yang nyaman bagi semua pegawai.
5. Perlu mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja yang dijadikan sebagai faktor pendukung untuk mencapai kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Handoko, T., & Hani. 2015. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BP STIE YKPN
- Mangkunegara, & Anwar, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, Jonni. 2005. Ekonometrika: Teknik Pemodelan Dasar dan Lanjutan. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Mulyono Mauled, 2016. Dasar-dasar Manajemen dan Perilaku, jilid 1, edisi ke 5, Erlangga, Jakarta
- Payaman Simanjuntak. 2015. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Sedarmayanti. 2015. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Jakarta: Mandar Maju
- Siagian., & Sondang, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Siswanto, 2015. Pengantar Manajemen. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Bumi Aksara.
- Slamet, 2017. Dasar-dasar Manajemen dan Perilaku, Erlangga, Jakarta
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, 2018:16. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BP STIE YKPN
- Stonner, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media
- Thoha, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.