

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KANTOR PERKEBUNAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh:

Jonathan Keriahenta Girsang¹⁾
Sabar. L. T Simatupang²⁾
Universitas Darma Agung^{1.2)}

E-mail:

girsangjonathan@gmail.com¹⁾
sabarsimatupang@gmail.com²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor perkebunan di Sumatera Utara. Metode pengambilan sampel adalah 67 orang, dan alat pengumpulan datanya adalah metode angket (kuesioner). Metode analisis dalam penelitian ini meliputi pengujian instrumental (uji validitas dan reliabilitas), pengujian hipotesis klasik, analisis regresi berganda, pengujian parsial (uji-t), pengujian gabungan (uji-F), dan koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan model multilinear yang dihasilkan, kami memiliki persamaan berikut: $Y = 7,68 + 0,343X_1 + 0,698X_2$ Uji hipotesis parsial (uji-t) menghasilkan t-number sebesar 3,143 untuk variabel gaya kepemimpinan dan t-number sebesar 2,458 untuk variabel disiplin kerja dengan nilai signifikansi < 1 . Ditunjukkan bahwa ada 0,05 agar hipotesis diterima. Hasil uji hipotesis simultan (Uji F) menunjukkan F-hitung = 33.144 dengan nilai signifikansi = $0,00 < 1$. 0,05 artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan (bersama-sama). Koefisien determinasi R-kuadrat adalah 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa 80,9% variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dapat menjelaskan varians variabel kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 80,9, sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kesimpulan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan atau sebagian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai organisasi yang menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa, sangat membutuhkan sumber daya untuk beroperasi. Sumber daya yang dibutuhkan terdiri dari sumber daya fisik (orang, uang, metode, pasar, mesin, dan bahan). dan sumber daya konseptual (informasi/data). Manusia, sebagai salah satu sumber daya fisik, menentukan semua aktivitas dalam perusahaan. Perilaku manusia selalu membutuhkan kepemimpinan. Perusahaan membutuhkan pemimpin untuk menjadi

sukses dan bekerja secara efisien. Kepemimpinan adalah metode khusus yang digunakan seorang pemimpin dalam tindakan, komunikasi, dan interaksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan orang lain dan bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan, pola, dan keterampilan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, dan satu gaya kepemimpinan tidak perlu lebih baik atau lebih buruk dari yang lain. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain gaya

kepemimpinan dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan secara langsung atau tidak langsung menunjukkan kepercayaan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering digunakan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahan.

1.2 Batasan Masalah

- a. Gaya kepemimpinan
- b. Kedisiplinan kerja
- c. Kinerja

1.3 Rumusan Masalah

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja?
- b. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh pada kinerja?
- c. Apakah gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja berpengaruh simultan pada kinerja ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

- a. Gaya kepemimpinan adalah keseluruhan perilaku seorang manajer yang mengendalikan bawahan yang dipimpin oleh sifat-sifat dominan untuk mencapai tujuan organisasi., dengan indikator :
 - 1) Ketegasan
 - 2) kemampuan untuk memotivasi
 - 3) keterampilan komunikasi
 - 4) Kemampuan untuk mengendalikan bawahan
 - 5) Kewajiban
 - 6) Kemampuan mengendalikan emosi
- b. Disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan perilaku yang selaras dengan kebijakan tertulis dan tidak tertulis dari suatu organisasi. dengan indikator :
 - 1) Kuantitas kerja
 - 2) Kualitas kerja
 - 3) Pengetahuan tentang pekerjaan

- 4) Pendapat atau pernyataan yang di sampaikan
 - 5) Perencanaan kegiatan
- c. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dengan indikator :
 - 1) Kompensasi
 - 2) Kualitas Disiplin Kerja
 - 3) Konservasi Aturan
 - 4) Kuantitas Pekerjaan
 - 5) Lokasi Tempat Tinggal

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara Medan yang beralamat di Jl. Besar Dr Abdul Haris Nasution No. 24 Medan, dilakukan dimulai dari bulan Mei-Agustus 2021. sampel sebanyak 67 orang, dengan menggunakan data primer

3.1 Metode Pengumpulan Data

- 1) Kepustakaan
- 2) Lapangan

3.2 Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif
2. Uji validitas dan reliabilitas
3. Uji asumsi klasik
Untuk mengetahui data normal atau tidak.
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - a. Uji Heteroskedastisitas
4. Analisis Regresi Berganda
5. Uji Hipotesis
 - a. Uji Parsial
Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (ujikorelasi) dengan menggunakan uji t-test statistik.
 - b. Uji Simultan
Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter P (uji korelasi) dengan menggunakan uji f-statistic. Untuk menguji pengaruh

variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variable terikat digunakan uji F.

- c. Koefisien Determinasi
Koefisien determinasi (R^2) yang pada intinya akan dilihat besar kontribusi untuk variable bebas terhadap variable terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif Responden

Berikut hasil pengumpulan data karakteristik responden :

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Umur

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-29	3	4,48
30-39	29	43,28
40-49	25	37,31
> 50	10	14,93
Total	67	100

Sumber: PT. Perkebunan Sumatera Utara

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	28	41,79
Perempuan	39	58,21
Total	67	100

Sumber: PT. Perkebunan Sumatera Utara

Tabel 3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	20	29,85
D3	5	7,46
S1	28	41,79
S2	14	20,89
Total	67	100

Sumber: PT. Perkebunan Sumatera Utara

Tabel 4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-5 tahun	15	22,38
6-10 tahun	29	43,28
> 10	23	34,34
Total	67	100

Sumber: PT. Perkebunan Sumatera Utara

4.2 Hasil Pengujian Instrument

1. Uji Validitas

Tabel 5 Uji Validitas

item	r_{hitung}	r_{tabel}
1	0,623	0,242
2	0,635	0,242
3	0,815	0,242
4	0,619	0,242
5	0,555	0,242
6	0,891	0,242
7	0,433	0,242
8	0,578	0,242
9	0,765	0,242
10	0,537	0,242
11	0,667	0,242
12	0,778	0,242
13	0,543	0,242
14	0,732	0,242
15	0,715	0,242
16	0,419	0,242
17	0,541	0,242
18	0,712	0,242
19	0,466	0,242
20	0,865	0,242
21	0,752	0,242
22	0,510	0,242
23	0,423	0,242
24	0,535	0,242
25	0,511	0,242
26	0,628	0,242
27	0,502	0,242
28	0,791	0,242
29	0,821	0,242
30	0,771	0,242
31	0,672	0,242
32	0,521	0,242

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Tabel 5 di atas menunjukkan data valid

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Item	Cronbach h
Gaya kepemimpinan	0,776
Kedisiplinan kerja	0,863
Kinerja	0,795

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Tabel 6 di atas menunjukkan data reliabel
3. Uji Normalitas

Tabel 7 Uji Normalitas (One Sample Kolmogorov-Smirnov)

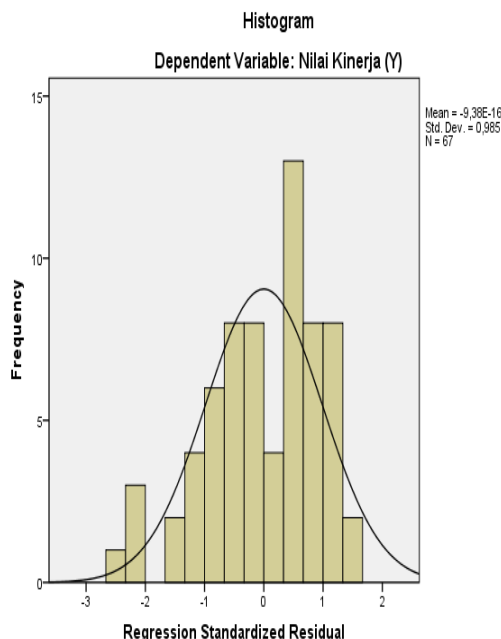
Variabel	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan	0,672
Kedisiplinan Kerja	0,573
Kinerja Pegawai	0,689

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Variabel	A.R. Square	R Square
Gaya Kepemimpinan	76,1%	80,9%
Kedisiplinan Kerja		

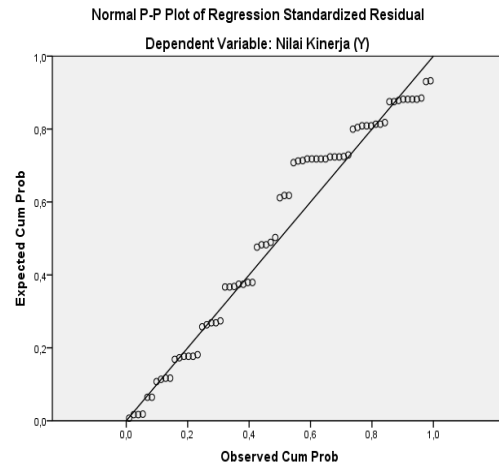
Tabel 7 di atas menunjukkan data normal

Gambar 1 Histogram



Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Gambar 2 Grafik Normal P-Plot



Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Gambar 1 dan 2 menunjukkan data berdistribusi normal

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Tabel 8 menunjukkan data tidak mengandung multikolinearitas

5. Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Regresi Berganda

Variabel	Tolera
Gaya Kepemimpinan	0,782
Kedisiplinan Kerja	0,836

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Tabel 9 menunjukkan kenaikan nilai tiap variabel

6. Uji Hipotesis

Tabel 10 Uji Parsial

Variabel	T hitung	Siig
Gaya Kepemimpinan	3,143	0,24
Kedisiplinan	2.458	0,17

Kerja		
-------	--	--

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Tabel 10 menunjukkan gaya kepemimpinan & kedisiplinan kerja berpengaruh pada kinerja

Tabel 11 Uji Simultan

Variabel	F hitung	Siig
Gaya Kepemimpinan	33,144	0,04
Kedisiplinan Kerja		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Tabel 11 menunjukkan gaya kepemimpinan & kedisiplinan kerja berpengaruh bersama-sama pada kepuasan kerja

Tabel 12 Koefisien Determinasi

Sumber : Olah Data SPSS

Variabel	Tolera	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,936	1,069
Kedisiplinan Kerja	0,936	1,069

Tabel 12 menunjukkan nilai varian variasi variabel

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian gaya kepemimpinan & kedisiplinan kerja pada kinerja berpengaruh secara parsial dan simultan, berikut 80,9 % variabel gaya kepemimpinan & kedisiplinan kerja memberikan nilai prediksi varian variasi terhadap variabel terikat

5. SIMPULAN

gaya kepemimpinan & kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja. Dan berpengaruh secara simultan. Variabel bebas memberi varian terhadap variabel terikat sebesar 80,9 %

6. DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multi variatedengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keemp at belas, Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara.
- Hamali, Yusuf, dkk. 2019. *Pemahaman Administrasi, Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Buku Seru. *Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono, Kartini. 2019. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press. Mangkunegara, A.A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nimpuno, Galih Arya. 2015. Skripsi. "Pengaruh Disiplin Kerjadan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai UD.
- Pustaka Pelajar Yogyakarta" Yogyakarta: U NY
- Rivai dan Basri. 2014. *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Setiyawan, Budidan Waridin. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2.

- Sujarweni, Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta..2018. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta. Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PTElex Media Komputindo
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan)*. Bandung: Penerbit Yrama Widya
- Torang, Dr. Syamsir. 2016. *Organisasi Dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta
- Tika H, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*,