

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, STATUS KERJA,  
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN  
RAKYAT DAERAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

Oleh :

Hotnauli Sinurat

Universitas Darma Agung, Medan

E-mail :

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

**ABSTRACT**

*This study aims to determine how the influence of democratic leadership style, work status, compensation, and work environment on employee performance Office Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai. The research method used is quantitative data method, functions to determine the focus of research, select informants as data sources, assess data quality, analyze data, interpret data and draw conclusions on the findings. The results of this research with t test (partial) show that 1) Democratic Leadership Style (X1) has no significant effect on Employee Performance (Y). 2) Work status (X2) has a significant effect on employee performance (Y). 3) Compensation (X3) has no significant effect on Employee Performance (Y). 4) Work Environment (X4) has a significant effect on Employee Performance (Y). The results of the f test (simultaneous) show that 5) Democratic Leadership Style (X1), Work Status (X2), Compensation (X3), Work Environment (X4), have a significant effect together (simultaneously) on Employee Performance (Y) .*

**Keywords : Democratic Leadership Style, employment status, Compensation, Work environment and Employee Performance**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Status kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai). Metode penelitian yang digunakan adalah metode data kuantitatif, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya. Hasil penelitian dengan uji t (parsial) ini menunjukkan bahwa 1) Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). 2) Status kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). 3) Kompensasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). 4) Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian uji f (simultan) menunjukkan bahwasannya 5) Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Status Kerja (X2), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X4), berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Status kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.**

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja Pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai merupakan instansi pemerintah yang menjadi tempat penelitian bagi penulis. Dimana Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai merupakan unsur pendukung urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi di bidang pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD, Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai

tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Kinerja yang baik merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh para pegawai. Karena menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun yang menjadi perhatian kinerja yang baik oleh para pegawai secara umum masih tergolong rendah, masih ada pelanggaran yang masih dilakukan oleh para pegawai, yang menjadi permasalahan untuk dicarikan solusi untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Dari hasil survey di Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai ada beberapa hal yang belum optimal, hal ini terlihat dari setiap program atau kegiatan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2018 dan 2019 yang masih kurang dalam mencapai target.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi program/kegiatan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2019 dan 2020**

No	Program/Kegiatan	Rekapitulasi Program		Target
		2019	2020	

1	Program peningkatan	70,12	39,60%	85%
2	Program fasilitasi	25,44%	45,69%	85%
3	Program pelayanan	71,84%	71,24%	85%
4	Program peningkatan	70,60%	85,92%	85%
5	Program peningkatan	25,60%	28,60%	85%
6	Program peningkatan	92,78%	90%	85%
7	Program perencanaan strategi dan	74,84%	85,92%	85%

Sumber : Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, capaian kinerja program dan kegiatan Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai pada bagian umum tahun anggaran 2018 dan 2019 sangat jelas bahwa terjadi penurunan kinerja terutama dari faktor program peningkatan disiplin aparatur yang masih terlalu dibawah target, Sedangkan dalam program pelayanan administrasi perkantoran juga masih belum mencapai target.

Menurut Hasibuan (2016;216) gaya kepemimpinan demokratis memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya, dengan meningkatkan motivasi kerja. Tipe kepemimpinan demokratis menurut Nawawi

(2014;100) adalah menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Tipe ini diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/kelompok. Di samping itu diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana (eksekutif).

Gaya kepemimpinan dalam konteks ini adalah gaya kepemimpinan demokratis yang merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerjasama dan berdaya upaya dengan penuh semangat, motivasi dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Berdasarkan dari pra-survey yang penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja dari para pegawai yang

bekerja disana, mendapatkan hasil sebagai berikut :

No	Faktor Yang Mempengaruhi	Jumlah Jawaban	%
1	Lingkungan Kerja	5	10 %
2	Kompensasi	10	50 %
3	Status Kerja	4	20%
4	Gaya Kepemimpinan Demokratis	6	30 %

Sumber: Observasi dengan 25 orang pegawai Sekretariat DPRD Serdang Bedagai

Setiap pegawai yang menjadi responden diperbolehkan untuk menjawab dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Serdang Bedagai. Responden dalam prasurvey memilih dua jawaban karena penelitian ini ingin memfokuskan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Serdang Bedagai. Dari hasil prasurvey tersebut, terlihat bahwa dua factor tertinggi adalah Kompensasi dan gaya kepemimpinan demokratis, yaitu masing-masing sebesar 50% atau sebanyak 10 responden dan sebesar 30% atau sebanyak 6 responden. Faktor paling kecil yang mendukung kinerja pegawai adalah status kerja yaitu sebesar 20% atau sebanyak 4 responden.

100

### **Tabel 1.2 Faktor Yang Harus Mendapat Perhatian Lebih Dari Instansi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Status pekerjaan adalah jenis kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan di suatu unit usaha atau kegiatan (BPS, 2017). Outsourcing (alih daya) Dalam UU Ketenagakerjaan dan pegawai kontrak selalu merasa cemas karena ketidak pastiaan tentang status kerja, maka implikasi psikologis terhadap kinerja karyawan akan nampak pada motivasi pegawai kontrak. Ketidakpastian masa depan di sisi lain dapat saja menambah semangat kerja pegawai kontrak mendapatkan penilaian lebih dari perusahaan/instansi.

### **Tabel 1.3 Status Kerja Berdasarkan Sub Bagian**

No	Jabatan	Jumlah/Populasi
1	Sekretaris DPRD	1
2	Kepala Bagian	4
3	Kepala Sub Bagian	11
4	Staff	16
Jumlah		32

Sumber : Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan keseluruhan status kerja berdasarkan sub bagian yang ada di kantor Sekretariat DPRD Serdang Bedagai.

Menurut Gary Dessler dalam Subekhi & Jauhar (2012:175), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu. Kompensasi diberikan sebagai ganjaran atas kontribusi yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan/ instansi. Dengan memberikan kompensasi, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi dirasa penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan.

Berikut merupakan data kompensasi pegawai kantor sekretariat DPRD serdang Bedagai.

**Tabel 1.4**  
**Data Kompensasi Pegawai**

No	Kompensasi	Uraian	Sistem Pemberian
1	Gaji	Gaji Pokok	Diberikan 12 kali dalam satu tahun
	Bonus	Lembur	Diberikan setiap bulan apabila karyawan melebihi batas jam kerja minimal
2	Tunjangan	Tunjangan Jabatan	Diberikan 12 kali dalam satu tahun
		Tunjangan Hari Raya	Diberikan 12 kali dalam satu tahun
		Tunjangan Cuti	Diberikan 12 kali dalam satu tahun
		Tunjangan Transport	Diberikan tiga bulan sekali
		Tunjangan Kesehatan	Diberikan sesuai dengan jabatan pegawai
3	Benefis	Akomodasi Mutasi Kerja	Diberikan kepada karyawan yang mendapatkan mutasi kerja

Sumber : Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai

Kompensasi yang diberikan tidak hanya semata-mata berdasarkan pada posisi jabatan pegawai saja, namun juga berdasarkan dari kehadiran karyawan pada setiap bulannya. Pemberian kompensasi merupakan hal yang cukup penting bagi pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan. Untuk itu pemberian kompensasi memang harus dilakukan secara adil oleh perusahaan/instansi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Nitisemo dalam Nuraini (2010). Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2010).

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang terlibat dalam oleh pemimpin ketika berhadapan dengan karyawan. Efektivitas gaya kepemimpinan tergantung pada situasi organisasi (Omolayo, 2013 dalam Umar, 2010). Gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang memberikan arahan, melaksanakan rencana, dan memotivasi orang (Northouse, 2013). Pemimpin harus mengidentifikasi gaya kepemimpinan terbaik untuk mengelola karyawan mereka dalam sebuah organisasi. Dalam bisnis, kepemimpinan sangat terkait dengan kinerja. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu meningkatkan perusahaan mereka. Kepemimpinan sangat penting untuk mengelola karyawan dan organisasi. Kesesuaian gaya kepemimpinan yang akan digunakan dalam sebuah organisasi berdasarkan sektor usaha di mana mereka beroperasi. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang tahu bagaimana untuk menginspirasi dan berhubungan dengan bawahan, tahu bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan loyal kepada organisasi.

Rivai (2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki

seseorang pemimpin demokratis adalah senang menerima saran dan pendapat bahkan kritikan dari karyawannya; selalu berusaha mengutamakan kerja sama (*teamwork*) dalam usaha pencapaian tujuan, ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada karyawan berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar karyawan tidak berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani berbuat ke-salahan yang lain, selalu berusaha untuk meenjadikan karyawan lebih sukses daripada pemimpinnya, dan berusaha untuk mengembangkan kapasitas diri sebagai pemimpin.

### Status Kerja

Status pekerja yang dimaksud adalah Pegawai Tetap yang diikat oleh PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dan Pegawai Tidak Tetap yang diikat oleh PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). PKWTT atau Pegawai tetap merupakan Pegawai yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen).

Berdasarkan penjelasan di atas, sudah tertera dengan jelas bahwa di UU No. 13 Tahun 2003 sudah mengatur perbedaan

antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Adapun keuntungan menjadi pekerja PKWT yaitu besarnya kesempatan menambah kemampuan dan kompetensi, luasnya relasi dan jejaring, Penghasilan, dan Fleksibilitas.

### **Kompensasi**

Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Hasibuan (2016:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Dessler (2015:82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Menurut Sedarmayanti dalam Susanti (2015:9) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi

kepada organisasi. Menurut Wibowo (2014:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Rivai (2014:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris performance. Istilah performance sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara Angket atau kuisioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang

diketahui dan perlu dijawab oleh responden. wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Studi pustaka, menurut Nazir (2013) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

### **Metode analisis**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai alat untuk menganalisis data yang diolah dengan program SPSS 25. Model yang dipakai dalam menjelaskan penelitian ini menggunakan persamaan :

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

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data yang diperoleh kemudian diuji menggunakan uji asumsi klasik dengan guna mendapatkan hasil yang baik. Setelah uji asumsi klasik dilakukan kemudian data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda serta melakukan uji

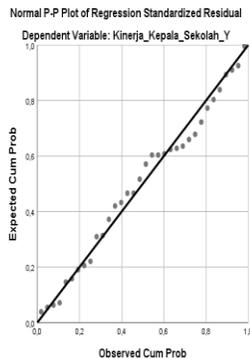
hipotesis untuk melihat pengaruh antara variable terikat terhadap variable bebas serta menentukan koefisien determinasi untuk melihat sebesapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, akan dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik.



Sumber : Data diolah dari lampiran (2021)

**Gambar 4.1 Normal P Plot**

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus *diagonal* dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016).

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF).

**Tabel 4.1 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Gaya_Kepemimpinan_X1	,936	1,068
Disiplin_Kerja_X2	,936	1,068

a. Dependent Variable:

Kinerja\_Kepala\_Sekolah\_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,936, Disiplin

Kerja (X2) sebesar 0,936, di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1,068, Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,068, di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 5 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji *glejser*, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya

apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016;138).

**Tabel 4.2. Hasil Uji Glejser**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	t   Sig.	
	B	
I(Constant)	4,752	2,423
Gaya_Kepemimpinan_X1	,048	0,727
Disiplin_Kerja_X2	,037	0,480

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2021)

Berdasarkan pengujian diatas nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (X1) lebih besar dari 0,05 (5%) yaitu 0,143, pengujian nilai signifikansi Disiplin Kerja (X2) lebih besar dari 0,05 (5%) yaitu 0,185, maka tidak ada indikasi terjadinya Heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 25 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut:

**Tabel 4.3. Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1(Constant)	5,018	3,685
Gaya_Kepemimpinan_X1	,375	,123
Disiplin_Kerja_X2	,603	,145

a. Dependent Variable: Kinerja\_Kepala\_Sekolah\_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2021)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$  , sehingga diperoleh persamaan :  $Y = 5,018 + 0,375 X_1 + 0,603 X_2 + \epsilon$

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.4. Uji Parsial (t)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	t	Sig.
1(Constant)	1,361	,183
Gaya_Kepemimpinan_X1	3,048	,002
Disiplin_Kerja_X2	4,157	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Kepala\_Sekolah\_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2021)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap variable Kinerja Kepala Sekolah (Y).

Dari tabel 4.4 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,048 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%; 34-2 = 32) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,693 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (3,048) >  $t_{tabel}$  (1,693), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y).

b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Disiplin kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Dari tabel 4.12 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,157 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%; 34-

2 = 32) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,693. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (4,157) >  $t_{tabel}$  (1,693), dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y).

## 2. Uji F (Simultan)

**Tabel 4.5. Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	F	Sig.
1 Regression	11,894	,000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

a. Dependent Variable:

Kinerja\_Kepala\_Sekolah\_Y

b. Predictors: (Constant),

Disiplin\_Kerja\_X2,

Gaya\_Kepemimpinan\_X1

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2021)

Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,894. Dengan  $\alpha = 5\%$ , dk pembilang : 3, dk penyebut : 34-2-1 (5%; 2; 31) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,30. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  (11,894) >  $F_{tabel}$  (3,30), dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Gaya

Kepemimpinan (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2), berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y).

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4.6. Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>	
	R	Adjusted R Square
1	,659 <sup>a</sup>	,434

a. Predictors: (Constant),

Disiplin\_Kerja\_X2,

Gaya\_Kepemimpinan\_X1

b. Dependent Variable:

Kinerja\_Kepala\_Sekolah\_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,398 atau 39,8%. Hal ini menunjukkan jika

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), variable Disiplin Kerja (X2), dapat menjelaskan Variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y) sebesar 39,8%, sisanya sebesar 60,2% (100% - 39,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y) pada Kepala Sekolah di UPT SMP Negeri Kota Medan. Dari hasil pengolahan SPSS 25 memperlihatkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan hipotesis pertama terima, artinya Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y) pada Kepala Sekolah di UPT SMP Negeri Kota Medan.

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y) pada Kinerja Kepala Sekolah di UPT SMP Negeri Kota Medan. Dari hasil pengolahan SPSS 25 memperlihatkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Kepala

Sekolah (Y) pada Kinerja Kepala Sekolah di UPT SMP Negeri Kota Medan.

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Variabel Disiplin kerja (X2), berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y) pada Kepala Sekolah di UPT SMP Negeri Kota Medan. Dari hasil pengolahan SPSS 25 memperlihatkan bahwa nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Variabel Disiplin kerja (X2), berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y) pada Kepala Sekolah di UPT SMP Negeri Kota Medan.

## **5. SIMPULAN**

Untuk menyempurnakan Penelitian ini, ada beberapa aspek penambahan yang diusulkan dalam saran dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

- a) Untuk peneliti selanjutnya agar memperluas ruang lingkup objek penelitian misalkan di cakupan pemerintah, provinsi ataupun nasional di seluruh Indonesia.
- b) Pada Kepala Sekolah di UPT SMP Negeri Kota Medan. untuk selalu

menjaga Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Kepala Sekolah penelitian ini hendaknya dapat menjadi strategi atau sebagai bahan pertimbangan agar Kepala Sekolah di UPT SMP Negeri Kota Medan memperhatikan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dalam melaksanakan kegiatan. Artinya Kepala Sekolah di UPT SMP Negeri Kota Medan, tetap menjaga Disiplin Kerja yang baik. Hal ini agar meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah pada UPT SMP Negeri Kota Medan.

c) Untuk peneliti selanjutnya agar memperluas ruang lingkup objek penelitian sehingga nantinya hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran, informasi dan bahan pertimbangan pada Kepala Sekolah di UPT SMP Negeri Kota Medan dalam menentukan kebijakan, pada pengambilan strategi Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja sehingga mampu meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah pada UPT SMP Negeri Kota Medan.

d) Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama. Peneliti berharap agar topik

ini dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuesioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta.

*Ghozali*, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit *Universitas Diponegoro*.

Handoko, Hani T. (2002), Manajemen, Edisi Kedelapan belas, Yogyakarta: *BPFE*.

Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, (2000), “Manajemen Personalialia”, Edisi Keempat, *BPFE UGM*, Jogjakarta.

*Nazir*, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: *Ghalia Indonesia*.

Rivai, Veitzal, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:

Dari Teori ke Praktik. Jakarta: *PT.  
Raja grafindo Persada.*

Toha, M. (2012). *Metode Penelitian*. Jakarta:  
*Universitas Terbuka.*

## **Jurnal**

Depdikbud. (1999). *Perencanaan Pendidikan  
(Materi Pelatihan Calon Kepala  
Sekolah)*. Jakarta: Dirjen  
Dikdasmen.

Departemen Pendidikan Nasional. 2008,  
*Monitoring Standar Nasional  
Pendidikan dan Akreditasi Sekolah*,  
Jakarta, Dirjen PMPTK.