

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI TD. PARDEDE MEDAN

JOSLEN SINAGA (NPM: 16.033.120.016)

Dosen Pembimbing : ¹ Dr. Anton Sinaga ² Dr. Erwin Pardede

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang terefleksikan dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pelayanan. Faktor yang diduga berpengaruh dalam peningkatan kinerja adalah faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja pegawai Institut Sains dan Teknologi TD. Pardede Medan.

Populasi penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai. Mempertimbangkan jumlah populasi tidak sampai 100 orang maka penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi menjadi sampel (total sampling). Dengan demikian, besarnya sampel penelitian ini adalah sebesar 45 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ISTP Medan, dengan nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $7,941 > 2,018$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ISTP Medan, dengan nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar $4,475 > 2,018$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ISTP Medan, dengan nilai F hitung sebesar $273,350 > F$ tabel sebesar $3,220$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sebesar 92,90 % dari variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara serempak, sedangkan sisanya 7,10 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti motivasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja pegawai

EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY TD. PARDEDE MEDAN

JOSLEN SINAGA (NPM: 16.033.120.016)

Supervised by : ¹ Dr. Anton Sinaga ² Dr. Erwin Pardede

Abstract

Employee performance is the work of employees that is reflected in how to plan, implement and assess the service process. Factors suspected of influencing performance are factors of leadership style and work discipline. This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline partially and simultaneously on the performance of employees of the TD Institute of Science and Technology. Pardede Medan.

The population of this study amounted to 45 employees. Considering the number of population is not up to 100 people, this study uses the entire population to be a sample (total sampling). Thus, the sample size of this study was 45 people. Data collection techniques in this study are questionnaires, interviews and documentation studies. While the data analysis technique used is the classic assumption test, multiple regression, t test, F test and coefficient of determination. The results showed that leadership style variables had a positive and significant effect on the performance of ISTP TD employees. Pardede Medan, with t-count values for leadership style variables of $7.941 > 2.018$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. The better the leadership style, the higher the employee's performance. Work discipline variables have a positive and significant effect on the performance of ISTP TD employees. Pardede Medan, with t-count values for the working discipline variables of $4.475 > 2.018$ and a significance level of $0.000 < 0.05$.

The higher the work discipline, the higher the employee's performance. Variables of leadership style and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on the performance of ISTP TD employees. Pardede Medan, with an Fcount of $273,350 > F$ table of $3,220$ and a significance level of $0,000 < 0,05$. As much as 92.90% of the variation in employee performance can be explained by changes in the variables of leadership style and work discipline simultaneously, while the remaining 7.10% is explained by other factors, namely motivation, work facilities and work environment.

Keywords: leadership style, work discipline, employee performance

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki posisi dan kedudukan yang penting dalam suatu organisasi, baik swasta maupun instansi pemerintah. Karyawan selalu dituntut untuk memiliki kinerja dan mobilitas yang tinggi, karena prestasi dan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan dan tergantung oleh kemampuan dan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yaitu para karyawan ataupun pegawai itu sendiri.

Dengan demikian bahwa antara karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya, karena kedua aspek tersebut sama-sama saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya. Namun dalam perjalanannya suatu organisasi pastilah mengalami hambatan-hambatan dan rintangan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar organisasi.

Salah satu faktor kunci keberhasilan pelayanan adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang dimaksud adalah hasil kerja pegawai yang terefleksikan dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pelayanan.

Faktor yang diduga berpengaruh dalam peningkatan kinerja adalah faktor gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin yang efektif dapat menggerakkan, mengarahkan dan mendorong orang lain/bawahannya untuk berusaha mengarahkan kemampuannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Seorang pimpinan harus dapat mengelola pegawai secara produktif dan ia harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa tekanan dari pemimpin tapi atas dasar kesadaran akan tuntutan kerja, sedangkan pemimpin mempengaruhi bawahan tanpa harus melakukan tekanan kepada pegawai bawahannya, dengan demikian semangat kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Gaya kepemimpinan merupakan usaha atau cara seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan unsur-unsur falsafah, keterampilan, sifat, dan

sikap karyawan. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah gaya kepemimpinan yang dapat mendorong atau memotivasi bawahannya, menumbuhkan sikap positif bawahan pada pekerjaan dan organisasi, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Dalam kepemimpinan, seorang pemimpin sebagai subyek harus dapat memotivasi/menggerakkan roda organisasi untuk memberikan segenap kekuatan jasmani dan rohani guna melaksanakan keputusan yang telah diambil. Seorang pemimpin hendaknya memotivasi anggota/bawahannya agar dapat merebut kepercayaan, respek dan penghargaan dari mereka, ia juga dituntut mampu sebagai seorang panutan dan teladan, memiliki kemampuan dalam kecakapan dalam menjalankan pekerjaannya serta memperhatikan kesejahteraan bawahannya sehingga bawahan yakin bahwa mereka akan dibawa kepada keadaan yang lebih baik.

Disamping kepemimpinan ada juga faktor lain yang di duga turut menentukan kinerja pegawai yaitu disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit pegawai yang tidak disiplin pada saat jam kerja, akibat dari ketidak disiplin tersebut berdampak negatif terhadap kinerja.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Kedisiplinan pegawai merupakan suatu kemutlakan, karena mereka merupakan ujung tombak dalam setiap pelayanan yaitu pelayanan yang dapat memberikan kepuasan/layanan prima. Kedisiplinan pegawai perlu penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan kinerja seorang pegawai itu sendiri. Begitu besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap peningkatan kinerja, kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit pegawai yang tidak disiplin pada jam kerja, sehingga dapat menurunkan kinerja dan pelayanan yang kurang maksimal. .

Untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, seorang pegawai tidak hanya memiliki ketrampilan tetapi juga memiliki keinginan dan kegairahan serta Disiplin Kerja.

Pembahasan Disiplin Kerja pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan tidak ada manusia yang sempurna yang luput dari kesalahan oleh sebab itu setiap organisasi perlu memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin Kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Institut Sains dan Teknologi TD. Pardede Medan atau disingkat dengan ISTP Medan merupakan instansi pendidikan yang berperan mendidik anak bangsa untuk memiliki keahlian sesuai dengan bidang keilmuan yang ditekuninya. Saat ini instansi sedang melakukan pembenahan salah satunya dalam hal pelayanan kepada masyarakat secara umum, dan pelayanan kepada mahasiswa secara khusus. Pembenahan di bidang pendayagunaan pegawai termasuk didalamnya pengambil kebijakan. Bila pegawai dapat bekerja secara maksimal dan didukung oleh pengambil kebijakan (pimpinan organisasi) maka pelayanan akan dapat ditingkatkan.

Dari pengamatan pendahuluan, kondisi pelayanan yang diberikan ISTP medan telah menunjukkan kemajuan yang cukup namun disisi lain masih banyak yang belum memenuhi harapan Hal ini dapat dilihat dari menurunnya jumlah mahasiswa baru yang tidak sesuai dengan harapan dan target. Pada tabel berikut ini dapat dilihat data penerimaan mahasiswa baru lima tahun terakhir, sebagai berikut :

Tabel 1. Data target dan Jumlah Penerimaan Mahasiswa Baru di ISTP Medan

Tahun Ajaran(T.A)	Target (Orang)	Jumlah Mahasiswa baru (Orang)	Penurunan Persentase (%)
2013/2014	400	413	-
2014/2015	400	391	2.25
2015/2016	400	350	12,5
2016/2017	350	280	20
2017/2018	350	220	37.14

Sumber : Wakil Rektor II ISTP Medan, 2018

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa hanya pada tahun ajaran 2013/2014 yang mengalami kenaikan, sedangkan empat tahun terakhir hingga sampai tahun ajaran

2017/2018 jumlah penerimaan mahasiswa baru mengalami penurunan dan tidak sesuai dengan yang diharapkan atau target .

Keadaan tersebut diduga disebabkan banyaknya kelemahan-kelemahan sumber daya manusia, baik itu pimpinan dan khususnya pegawai dan dosen yang melakukan pelayanan terhadap mahasiswa khususnya dan masyarakat umumnya. Hal ini dapat di lihat peran pimpinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan juga pegawai yang kurang disiplin dan kurang menyadari terhadap ketentuan jam kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai di Institut Sains dan Teknologi TD. Pardede Medan yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Institut Sains dan Teknologi TD. Pardede Medan".

B. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Menurut Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan bisa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Menurut Mangkunegara (2009:18), kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Berdasarkan rangkaian teori diatas dapat di simpulkan, kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang tertentu. Kinerja erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2. Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung kepada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkahlaku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. (Feriyanto and Triatna, 2015:95).

Menurut Santoso (2008: 7) kepemimpinan ialah kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi di dalam situasi tertentu

Menurut Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Santoso (2008: 7) kepemimpinan ialah kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi di dalam situasi tertentu.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual,

kebiasan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

3. Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Rivai (2011:824) "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kekurangdisiplinan di dalam suatu manajemen suatu organisasi juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya organisasi itu sendiri. Dari sisi pegawai banyak yang melanggar disiplin. Menurut Siagian (2009: 305): "Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya"

Menurut Handoko (2008:208), terdapat dua bentuk kegiatan pendisiplinan antara lain:

- a) Disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi, jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja. Adapun hal-hal yang termasuk dalam kategori disiplin preventif adalah ketepatan waktu, tanggung jawab

terhadap fasilitas kantor, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, serta etika dan motivasi pegawai.

- b) Disiplin korektif, Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran pelanggaran lebih lanjut. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, yang tidak memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Dari beberapa pengertian dan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberi sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja dengan ketentuan dan sesuai dengan norma-norma yang berlaku agar apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai

4. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Institut Sains dan Teknologi TD. Pardede Medan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Institut Sains dan Teknologi TD. Pardede Medan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Institut Sains dan Teknologi TD. Pardede Medan.

C. Metode Penelitian

1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai di Institut Sains dan Teknologi TD. Pardede Medan, yang berlokasi di Jalan DR. TD. Pardede No. 8 Medan. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Mei s/d Agustus 2018.

2. Populasi Dan Sampel

Penelitian yang digunakan disini adalah dengan metode analisis kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggambarkan suatu kejadian atau peristiwa berdasarkan data dan fakta yang ada pada saat penelitian berlangsung, kemudian data yang diperoleh dikumpulkan, diolah, dianalisis dan dapat menarik suatu kesimpulan. Dimana dalam penelitian ini menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun populasi target penelitian ini adalah semua pegawai yang terdiri dari pegawai administrasi dan dosen tetap di ISTP Medan berjumlah 45 orang. Mempertimbangkan jumlah populasi tidak sampai 100 orang maka penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi menjadi sampel (total sampling). Dengan demikian, besarnya sampel penelitian ini adalah sebesar 45 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan penelitian digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari, menelaah berbagai buku-buku, penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh orang lain, serta dokumentasi yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti, data penelitian seperti ini disebut data skunder
- b. Kuisisioner, yaitu berupa daftar pertanyaan yang disusun untuk disebarikan kepada responden, data penelitian seperti ini disebut data Primer

4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian berdasarkan pada variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas terdiri dari gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan dan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Kualitas Kuantitas Pelaksanaan tugas Tanggung jawab	Likert
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya Kepemimpinan suatu cara atau tingkah laku yang dipergunakan oleh seorang pemimpin yang mencoba untuk berinteraksi dengan bawahannya, mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai.	Kemampuan Komunikasi Kemampuan Mengendalikan Bawahan Bertanggung jawab Kemampuan Memotivasi.	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah suatu sarana yang digunakan Pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua aturan perusahaan sesuai norma-norma sosial yang berlaku.	Ketaatan Kerja Ketaatan Proses Kerja Ketaatan Hasil Kerja	Likert

5. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Valid berarti instrument tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Menurut Ghazali (2005:45), uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Jumlah responden untuk uji coba disarankan minimal 30 orang, agar distribusi skor (nilai) akan mendekati kurva normal. Berdasarkan hasil pengujian statistik, maka validitas untuk setiap variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Kinerja

No.	Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,329	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,508	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,323	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,601	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,512	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,502	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,467	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0,626	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel 3 membuktikan bahwa hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel kinerja (Y) diperoleh nilai $r_{item\ correction} > 0,30$ adalah sebanyak 8 butir pernyataan, sehingga disimpulkan bahwa sebanyak 8 butir instrumen variabel kinerja (Y) yang dapat digunakan sebagai pengumpulan data penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No.	Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,652	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,787	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,536	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,602	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,422	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,805	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,617	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0,721	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel 4 membuktikan bahwa hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai $r_{item\ correction} > 0,30$ adalah sebanyak 8 butir pernyataan, sehingga disimpulkan bahwa sebanyak 8 butir instrumen variabel gaya kepemimpinan (X₂) yang dapat digunakan sebagai pengumpulan data penelitian.

Tabel 5. Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,504	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,597	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,431	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,320	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,568	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,661	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel 5 membuktikan bahwa hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai $r_{item\ correction}$

correction > 0,30 adalah sebanyak 6 butir pernyataan, sehingga disimpulkan bahwa sebanyak 6 butir instrumen variabel disiplin kerja (X1) yang dapat digunakan sebagai pengumpulan data penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja (Y)	0,740	8	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,766	8	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,748	6	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel 6 membuktikan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja > nilai koefisien reliabilitas yaitu 0,740>0,60, nilai Cronbach's Alpha variabel gaya kepemimpinan > nilai koefisien reliabilitas yaitu 0,766>0,60, dan nilai Cronbach's Alpha variabel disiplin kerja > nilai koefisien reliabilitas yaitu 0,748>0,60.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas ketiga variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel telah reliabel dan layak dijadikan angket pengumpulan data penelitian.

b. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2013:95). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2013:96) ,

- 1) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2013:93). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2013:167).
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2013:95).
- 3) Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena VIF= 1/Tolerance). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2013:103). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan yang lain. Jika varians dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap/sama disebut hemokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda (Multiple Regression) adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005:163):

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

Dimana :

- Y = Variabel dependent (Kinerja Pegawai)
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Variabel independen Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Variabel independen Disiplin Kerja
- e = error / Tingkat kesalahan

b. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji - t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2013:101).

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012:230})$$

Keterangan:

- t : statistik uji korelasi (thitung)
- r : koefisien korelasi
- n : banyaknya sampel

r² : koefisien determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

- Ho₁ : b₁ = 0; artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Ha₁ : b₁ ≠ 0; artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Ho₂ : b₂ = 0; artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Ha₂ : b₂ ≠ 0; artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika thitung > t_{table} maka Ha₁, Ha₂ diterima dan Ho₁, Ho₂ ditolak.
- 2) Jika thitung < t_{table} maka Ha₁, Ha₂ ditolak dan Ho₁, Ho₂ diterima

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji - F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:102). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

- Ho : b₁, b₂ = 0 artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- Ha : b₁, b₂ ≠ 0 artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Jika Fhitung > Ftable maka Ha diterima dan H0 ditolak.
2. Jika Fhitung < Ftable maka Ha ditolak dan H0 diterima

d. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2013:102). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja Pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat, digunakan analisis koefisien determinasi atau Rumus koefisien determinasi

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

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

r² = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika $0 \leq R^2 \leq 1$, maka ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Data Penelitian

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Institut Sains dan Teknologi TD. Pardede Medan berjumlah 45 orang dan seluruhnya dijadikan sampel, dengan pembagian kuesioner kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Wanita	33	73,33
Pria	12	26,67
Jumlah	45	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 33 orang (73,33%) dan responden

yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 12 orang (26,67%).

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21 - 25 tahun	5	11,11
26 - 35 tahun	13	28,89
36 - 45 tahun	15	33,33
46 - 60 tahun	12	26,67
Jumlah	45	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 8 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini adalah berusia berkisar 36-45 tahun yaitu berjumlah 15 orang (33,33%), pegawai yang berusia 26-35 tahun berjumlah 13 orang (28,89%), pegawai yang berusia 46-60 tahun berjumlah 12 orang (26,67%), pegawai yang berusia berkisar 21-25 tahun berjumlah 5 orang (11,11%).

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5 tahun	13	28,89
5-10 tahun	14	31,11
>10 tahun	18	40,00
Jumlah	45	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 9 dapat dilihat bahwa masa kerja responden dalam penelitian ini adalah > 10 tahun berjumlah 18 orang (40,00%). Kemudian, masa kerja 5-10 tahun sebanyak 14 orang (31,11%), dan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 13 orang (28,89%).

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
S3	-	-
S2	20	44,44
S1	22	48,89
D3	-	-
SLTA	3	6,67
Jumlah	45	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 10 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah S1 (Sarjana) yaitu berjumlah 22 orang (48,89%). Kemudian, S2

(Magister) sebanyak 20 orang (44,44%), SLTA berjumlah 3 orang (6,67%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan di ISTP Medan

Pemimpin mempunyai peranan yang kuat untuk dapat mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin mempunyai gaya tersendiri, sehingga tingkat keberhasilannya juga berbeda tergantung kesesuaian antara gaya kepemimpinannya dengan organisasi yang dipimpin. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang oleh pemimpin dalam rangka mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu. Indikator yang digunakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah: kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan bertanggungjawab, serta kemampuan memotivasi. Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan di ISTP Medan dapat dilihat pada tabel.

Tabel 11. Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan di ISTP Medan

Nomor Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
	1	3	7	14	31	19	42	9	20	-
2	5	11	25	56	13	29	2	4	-	-
3	17	38	12	27	6	13	8	18	2	4
4	11	24	17	38	10	22	5	11	2	4
5	8	18	22	49	6	13	5	11	4	9
6	3	7	16	36	14	31	11	24	1	2
7	-	-	9	20	32	71	4	9	-	-
8	14	31	12	27	13	29	4	9	2	4

Sumber: Hasil Angket

b. Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja di ISTP Medan

Disiplin kerja merupakan suatu upaya untuk merubah perilaku dengan meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi segala peraturan. Dengan adanya disiplin maka seseorang akan berusaha untuk hadir di tempat kerja dan selalu siap sedia untuk melakukan pekerjaannya, dengan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja ketaatan kerja, ketaatan proses kerja, dan ketaatan hasil kerja. Tanggapan responden atas disiplin kerja di ISTP Medan dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Tanggapan Responden terhadap Disiplin Kerja Pegawai di ISTP Medan

Nomor Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	11	24	16	36	8	18	8	18	2	4
2	-	-	19	42	22	49	3	7	1	2
3	-	-	17	38	15	33	12	27	1	2
4	10	22	17	38	14	31	3	7	1	2
5	15	33	19	42	9	20	2	4	-	-
6	12	27	19	42	8	18	5	11	1	2

Sumber: Hasil Angket

c. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai di ISTP Medan

Kinerja merupakan ukuran seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan untuk menilai kinerja tersebut adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai kinerja pegawai di ISTP Medan dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai di ISTP Medan

Nomor Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	4	9	23	51	7	16	9	20	2	4
2	-	-	27	60	4	9	7	16	7	16
3	-	-	17	38	20	44	7	16	1	2
4	15	33	12	27	14	31	2	4	2	4
5	10	22	18	40	11	24	6	13	-	-
6	-	-	16	36	12	27	10	22	7	16
7	11	24	16	36	14	31	3	7	1	2
8	13	29	5	11	22	49	3	7	2	4

Sumber: Hasil Angket

3. Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya

a. Uji Asumsi Klasik

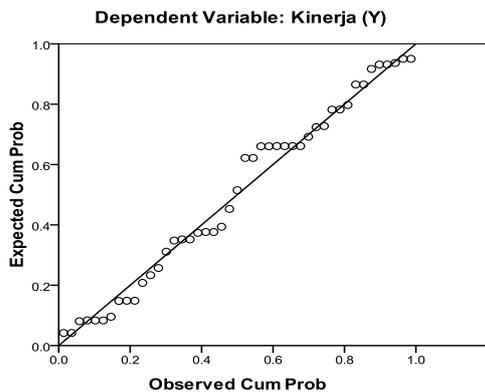
Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Grafik Normal P-P Plot dapat dilihat pada gambar berikut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas

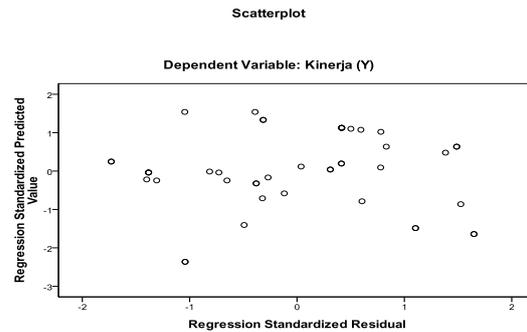
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3,75657
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		1,363
Asymp. Sig. (2-tailed)		,073

a. Test distribution is Normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Uji Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati diagram pancar (Scatter plot) residual.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan grafik terlihat bahwa titik-titiknya menyebar secara merata. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel bebasnya.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear diantara variabel bebas dalam model regresi. Hasil SPSS pada Lampiran menunjukkan tidak ada gejala multikolinieritas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ($VIF < 10$). Berdasarkan Tabel 15 gaya kepemimpinan memiliki VIF 3,794 dan disiplin kerja memiliki VIF 3,794.

Tabel 15. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics ^a	
		Tolerance	VIF
1	Gaya kepemimpinan (X1)	,264	3.794
	Disiplin kerja (X2)	,264	3.794

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

d. Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dapat diketahui dengan melakukan uji regresi berganda melalui pengolahan data SPSS, seperti terlihat pada Tabel 16.

Tabel 16. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.771	1.080		2.566	.014
	Gaya kepemimpinan (X1)	.558	.070	.638	7.941	.000
	Disiplin kerja (X2)	.416	.093	.359	4.475	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dibuat persamaan umum pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 2,771 + 0,558 X1 + 0,416 X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,771, artinya jika nilai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sama dengan nol maka kinerja bernilai sebesar 2,771.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah 0,558, artinya apabila bobot gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka bobot kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,558 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,416, artinya apabila bobot disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka bobot kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,416 satuan.

e. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 17. Coefficients Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.771	1.080		2.566	.014
	Gaya kepemimpinan (X1)	.558	.070	.638	7.941	.000
	Disiplin kerja (X2)	.416	.093	.359	4.475	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 7,941 > 2,018 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,475 > 2,018 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

e. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan F hitung dan F tabel pada tingkat signifikan (α) = 5 %. Hasil pengujian secara simultan dari program SPSS dapat dilihat pada Tabel 18

Tabel 18. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1273.786	2	636.893	273.350	.000 ^a
	Residual	97.858	42	2.330		
	Total	1371.644	44			

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Gaya kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 18 diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar 273,350 > Ftabel sebesar 3,220. Dengan demikian diambil keputusan maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di ISTP Medan.

f. Pengujian Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R Square) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara serempak. Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13. R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.929	.925	1.52642

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Gaya kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,929. Artinya bahwa 92,90 % dari variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara serempak, sedangkan sisanya 7,10 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel motivasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di ISTP Medan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di ISTP Medan. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah 0.558, artinya apabila bobot gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka bobot kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.558 satuan. Semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Dengan demikian bahwa kinerja pegawai pada instansi tersebut dapat ditingkatkan dengan memperbaiki gaya kepemimpinan.

Menurut responden diketahui bahwa unsur-unsur yang menjadi kelemahan pada gaya kepemimpinan instansi yang perlu diperbaiki adalah: pimpinan jarang memberi penjelasan ketika memberikan tugas kepada pegawai, pimpinan kurang menunjukkan tanggungjawab kepada kepentingan pegawai dan pimpinan jarang memberi pujian kepada pegawai yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pimpinan mempunyai tugas untuk memberikan pekerjaan kepada bawahan, tetapi pemberian tugas pekerjaan tersebut harus disertai dengan penjelasan mengenai apa tujuan dari pekerjaan, mengapa pekerjaan tersebut harus dilakukan, serta bagaimana cara melaksanakan pekerjaan. Jika pimpinan tidak memberi penjelasan yang lengkap mengenai pekerjaan yang diserahkan kepada bawahan maka jelas bawahan yang menerima pekerjaan tersebut akan kebingungan dan pekerjaan tersebut akan dilaksanakan tanpa arah yang jelas.

Selanjutnya menurut responden bahwa pimpinan pada instansi tersebut tidak menunjukkan rasa tanggungjawab terhadap terpegunuhnya kepentingan atau kebutuhan dari para pegawai. Pegawai bekerja tentu dengan tujuan utama untuk memperoleh atau memenuhi kepentingan pribadi, yaitu dengan cara turut serta berperan mencapai kepentingan atau tujuan instansi. Dalam hal ini seharusnya pimpinan tidak boleh hanya memperhatikan kepentingan instansi, tetapi juga harus memperhatikan kepentingan pribadi para pegawai, serta menyelaras-kannya dengan kepentingan instansi secara keseluruhan.

Pimpinan pada instansi juga jarang memberi piala kepada pegawai yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik, padahal tugas utama pimpinan adalah menggerakkan bawahan dengan cara memberikan motivasi yang kuat agar bawahan secara sadar dan sukarela bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Pujian kepada pegawai yang berhasil adalah bentuk motivasi kepada pegawai yang bersangkutan, dan juga dapat menjadi motivasi kepada pegawai yang lain karena mencontoh pegawai yang mendapat pujian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Haposan Hutahaean (2016) yang memperoleh hasil bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Duta Mahajaya Medan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di ISTP Medan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di ISTP Medan. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0.416, artinya apabila bobot disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka bobot kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.416 satuan. Semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Dengan demikian bahwa kinerja pegawai pada instansi tersebut juga dapat ditingkatkan dengan memperbaiki disiplin kerja pegawai.

Menurut jawaban yang diperoleh dari responden bahwa unsur disiplin kerja yang

harus diperbaiki pada instansi tersebut adalah: pegawai sering meninggalkan tempat kerja tanpa seizin atasan, dan pegawai sering menunda-nunda pelaksanaan pekerjaan. Dengan memperbaiki kedua unsur tersebut maka diharapkan disiplin kerja akan semakin baik, dan kinerja pegawai pada instansi tersebut juga akan semakin tinggi.

Terdapat peraturan umum yang harus dipatuhi pada setiap instansi bahwa semua pegawai harus berada di tempat kerja selama waktu kerja, dimana pegawai tersebut tidak dibenarkan datang terlambat, pulang lebih awal, atau keluar dari tempat kerja untuk kembali lagi sebelum waktu jam pulang, kecuali atas izin atasan. Pegawai yang meninggalkan tempat kerja tanpa seizin atasan berarti pegawai tersebut telah tidak disiplin dengan melanggar peraturan kerja. Kondisi tersebut tentu akan memperlambat pelaksanaan pekerjaan, sehingga hasil kerja tidak dapat diperoleh sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Selanjutnya, pegawai juga tidak boleh menunda-nunda pelaksanaan pekerjaan. Sering terjadi bahwa karena tingkat kemalasan yang tinggi, pegawai tersebut tidak melaksanakan pekerjaan segera setelah pekerjaan tersebut diserahkan oleh pimpinan. Mereka lebih sering menyatakan 'sebenjar lagi' sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi tertunda, padahal dalam kebanyakan situasi, setiap hasil kerja perlu diperoleh dengan segera karena hasil kerja tersebut diperlukan oleh bagian lain atau pihak lain sesuai dengan kepentingan masing-masing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad Nur Rofi (2012) yang memperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai di ISTP Medan

Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Thoha (2014) bahwa gaya kepemim-

pinan yang baik dapat menjadi salah satu indikator penting untuk kinerja pegawai karena keberadaan pemimpin dalam sebuah institusi sangatlah penting. Walaupun semua pegawai telah bekerja dengan baik, tetap akan menjadi lebih baik jika mereka memiliki pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi pegawainya. Sama halnya dengan gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dalam diri setiap pegawai juga mampu meningkatkan kinerja mereka, kondisi tingkat disiplin dalam diri pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, setiap perubahan kecil menyangkut disiplin kerja baik naik ataupun turun maka akan memberikan dampak yang cukup besar bagi kinerja pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulistyowati (2015) yang memperoleh hasil bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan uji regresi linier berganda sebesar 0,234 untuk kepemimpinan dan semangat kerja sebesar 0,336.

F. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ISTP Medan, dengan nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $7,941 > 2,018$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ISTP Medan, dengan nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar $4,475 > 2,018$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.
- c. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ISTP Medan, dengan nilai F hitung sebesar $273,350 > F$ tabel sebesar 3,220 dan

tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sebesar 92,90% dari variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara serempak, sedangkan sisanya 7,10% lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel motivasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan agar :

- a. ISTP Medan perlu memperbaiki gaya kepemimpinan dengan cara memberikan penjelasan mengenai tugas yang diberikan kepada bawahan, menunjukkan tanggungjawab kepada kepentingan atau kebutuhan bawahan, serta memberikan pujian kepada bawahan yang berhasil melaksanakan pekerjaan.
- b. Pegawai pada ISTP Medan perlu memperbaiki disiplin kerjanya dengan cara tidak meninggalkan tempat kerja tanpa seizin atasan dan tidak menunda-nunda pelaksanaan pekerjaan.
- c. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berkontribusi besar terhadap kinerja pegawai pada ISTP Medan yaitu sebesar 92,90 % namun masih ada peluang untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara memberikan motivasi, melengkapi fasilitas kerja dan memperhatikan lingkungan kerja.

H. Daftar Pustaka

- Arikunto Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buhler, Patricia, 2004, *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta: Prenada.
- Bangun . Wilson 2012, *Managemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, Erlangga Dahlan
- Davis, Keith., 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- EdySutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali,2011.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* .Cetakan ke Lima,Edisi kelima, Semarang:Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I NyomanSudita. 2008. *PerilakuKeorganisasian*, Cetakan Ketiga. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hamzah, 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis Di Bidang Pendidikan*. Cetaan Ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Kartono, 2013, *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah kepemimpinan abnormal itu ?*, edisi pertama, PT Rajawali, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nawawi, Hadari, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Malang. UB Press.
- Prasetyo.2005,*Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Riani , Asri Laksmi. (2011) *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Robbins, and Jugde, 2016 *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*, Jakarta, Salemba Empat
- Rivai,2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Praktik (Edisi 3)*,Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Versi 19 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*: Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju Bandung

- Sutarto. 2001. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta : Ghalia Indonesia
- Sandy Muh , 2015 *Komitmen Organisasi sebagai Variable Moderating*, Tesis Universitas Widyatama Bandung
- Sastrohasiwiyo, Siswanto B, 2008, *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta: Sinar Baru.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tijptono Fandy, 2006. *Manajemen Jasa*, Edisi Pertama, Yogyakarta
- Thoha,Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Cetakan ke-23, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoha,Miftah. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan ke-18, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Triatna,2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, Cetakan Pertama,Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo. Jakarta