

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan-tujuan tersebut. Perusahaan harus pandai dalam memilih strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Sumber daya manusia adalah mitra utama perusahaan maupun organisasi yang berperan penting dalam menumbuhkan perkembangan perusahaan pemerintah maupun swasta, secara berkelanjutan dan sangat menentukan bagi keberhasilan dan kesinambungan atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan serta waktu yang tepat yang keseluruhannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan.

Dalam suatu instansi atau perusahaan mungkin akan timbul permasalahan-permasalahan yang tidak dipastikan walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Persaingan dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat. Tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai sering terjadi pada masalah-masalah yang timbul di kalangan pegawai, keahlian yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan sering kali terlalu diremehkan. Seorang pimpinan harus tau bagaimana menetapkan sasaran yang jelas kepada pegawai. Pimpinan harus dapat menyediakan umpan balik yang membantu pegawai bukan hanya bagaimana menghargai apa yang telah dicapai bawahannya (pegawai) pada rapat evaluasi. Tetapi dengan memberikan bonus, kenaikan gaji atau bahkan memberikan kenaikan jabatan dengan harapan dapat memperbaiki sumber daya manusia sehingga memberikan umpan balik perusahaan tentang kinerja pegawai.

PT.TASPEN (persero) atau Tabungan Asuransi dan Pensiun merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS). Perusahaan ini dibentuk sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia nomor 11 Tahun 1969 tentang “Pensiun pegawai dan pensiun janda/duda pegawai”, yang selanjutnya memfasilitasi Undang-undang Republik Indonesia nomor 11 tahun 1992 “ Dana Pensiun”, serta Undang-undang Republik Indonesia nomor 40 tahun 2004 tentang “Sistem jaminan sosial nasional”. Perusahaan tersebut sangat mengharapkan suatu pencapaian kinerja yang baik dari setiap pegawainya, sehingga dapat menciptakan suatu kepuasan dari pihak perusahaan, pegawai, maupun kepuasan dari pihak konsumen.

Tujuan perusahaan untuk tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih ke faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai, dengan demikian pegawai dapat lebih memahami tanggung pekerjanya yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik, dan kompensasi yang sesuai terhadap pegawai akan dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arifai (2017), **mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya.**

Kinerja pegawai adalah hal yang penting diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil

yang didapat, sesuai dengan standart organisasi dan pencapaian target yang telah ditentukan oleh instansi.

Terjadinya penurunan kinerja akan berdampak pada tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tidak terselesaikan dengan baik sesuai yang ditetapkan oleh instansi. PT.TASPEN (persero) KCU Medan juga selalu melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala bidang dengan menggunakan SMK (Sistem Manajemen Kinerja).PT.TASPEN (persero) KCU Medan menerapkan SDM berbasis kompetensi dengan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan pegawai di PT.TASPEN (persero) KCU Medan. Terdapat 5 indikator yang harus dimiliki seluruh pegawai PT.TASPEN (persero) KCU Medan, diantaranya adalah :

Tabel 1.1
Data penilaian kinerja pegawai PT.TASPEN Medan
Tahun 2018

| Indikator kinerja | Target Tetap | Persentase Pencapaian |
|--|---------------------|------------------------------|
| Integritas kompetensi | 90% - 100% | 82% |
| Semangat berprestasi | 90% - 100% | 75% |
| Perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas, dan ketelitian kerja | 90% - 100% | 92% |
| Berorientasi kepada kepuasan pelanggan | 90% - 100% | 84% |
| Empati | 90% - 100% | 79% |

Sumber :PT.Taspen (persero) KCU Medan

Berdasarkan kelima komponen padabagian kompetensi wajib dari penilaian kinerja di PT.TASPEN (persero) KCU Medan, dapat dilihat bahwa data tersebut mengindikasikan capaian kinerja yang belum mencapai target pencapaian yang dapat dilihat pada bagian kompetensi wajib selain perhatian terhadap kejelasan

tugas, yaitu, integritas, semangat berprestasi, berorientasi kepuasan pelanggan dan empati yang mana hasil dari persentase kurang mencapai target di tahun 2018.

Rendahnya penilaian target kinerja pegawai ini merupakan salah satu permasalahan yang dilihat oleh peneliti. Rendahnya penilaian target kinerja pegawai akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja pegawai pada PT.TASPEN (persero) KCU Medan dapat dilihat berdasarkan persentase penilaian sistem manajemen kinerja (SMK) pada pegawai PT.TASPEN (persero) KCU Medan yang diketahui bahwa kinerja pegawai selama 5 tahun terakhir belum mencapai predikat yang sangat baik (A)

Tabel 1.2
Bentuk Penilaian Kinerja Pegawai PT.TASPEN (persero) Medan Tahun 2018

| Nilai Evaluasi | Predikat | Keterangan |
|----------------|----------|-------------|
| 95 – 100 | A | Sangat baik |
| 85 – 94 | B | Baik |
| 78 – 84 | C | Cukup |
| < 74 | D | Kurang baik |

Sumber : PT.Taspen (Persero) KCU Medan

Tabel 1.3
Rekap Penilaian Sistem Manajemen Kinerja (SMK) Pegawai PT.TASPEN (persero) KCU Medan Tahun 2014 - 2018

| Tahun | Nilai Evaluasi | Predikat | Keterangan |
|-------|----------------|----------|------------|
| 2014 | 85,62 | B | Baik |
| 2015 | 86,35 | B | Baik |
| 2016 | 75,23 | C | Cukup |
| 2017 | 92,41 | B | Baik |
| 2018 | 82,40 | C | Cukup |

Sumber : PT.TASPEN (persero) KCU Medan

Berdasarkan tabel 1.3 bahwa adanya fluktuasi dari hasil kinerja pegawai PT.TASPEN (persero) KCU Medan dari tahun 2014 sampai tahun 2018. Dimana

jumlah pegawai yang masuk daftar penilaian kinerja PT.TASPEN adalah berjumlah 50 pegawai tiap tahunnya dan dari evaluasi yang dilakukan dapat dilihat bahwa kinerja pegawai PT.TASPEN pada tahun 2014 sampai tahun 2018 memiliki predikat rata-rata baik (B) hanya saja pada tahun 2016 dan 2018 memiliki predikat cukup (C) dan juga dapat dilihat bahwa selama 5 tahun terakhir, kinerja pegawai PT.TASPEN (persero) KCU Medan tidak pernah mendapatkan predikat sangat baik (A), padahal setiap perusahaan mengharapkan kinerja para pegawainya dapat mengalami peningkatan.

Dari tabel penilaian kinerja pegawai PT.TASPEN (persero) KCU Medan, dapat dilihat bahwasanya perlu dilakukan upaya untuk mencari pendekatan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan yang dianggap sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai PT.TASPEN (persero) KCU Medan adalah pendekatan peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti, lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja pegawai, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompetensi stres kerja, budaya-budaya yang perusahaan berikan pada pegawai. Dengan pendekatan yang demikian, diharapkan mampu mengurangi permasalahan rendahnya kinerja pegawai PT.TASPEN (persero) KCU Medan.

Menurut penelitian yang dilakukan Arifuddin (2017), **Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama.**

Kualitas dari seorang pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan dari suatu perusahaan swasta maupun pemerintahan. Namun dalam penelitian ini penulis mengamati bahwa pemimpin yang dimaksud dalam hal ini adalah pemegang kekuasaan atau yang memimpin suatu bagian tertentu. Namun di setiap organisasi seringkali penurunan kinerja pegawai terjadi disebabkan oleh pimpinan yang kurang memotivasi dan memberi pengarahan yang baik terhadap pegawai. Salah satunya di PT.TASPEN Medan yang kinerja pegawainya menurun disebabkan oleh faktor pimpinan. Berikut

adalah hasil fenomena wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa pegawai PT.TASPEN Medan.

Tabel 1.4
Hasil Koesioner Pra-survey Mengenai kepemimpinan di PT.TASPEN
(persero) KCU Medan

| Indikator | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | Jumlah responden | Jumlah skor | Realisasi (%) | Skor ideal (%) |
|------------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|---------------------|----------------|------------------|----------------------|
| Pengarahan | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 15 | 45 | 60 | 75 |
| Pendukung | 1 | 4 | 5 | 3 | 2 | 15 | 44 | 59 | 75 |
| Partisipatif | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 15 | 40 | 53 | 75 |
| Orientasi prestasi | 1 | 3 | 6 | 2 | 3 | 15 | 42 | 56 | 75 |
| Jumlah skor rata-rata | | | | | | 57 | 75 | | |

Jumlah skor = Nilai x F

Realisasi = jumlah skor : (F Tertinggi x Jumlah Responden) x 100%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2020)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa kepemimpinan di PT.TASPEN (persero) KCU Medan yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum optimal. Hal ini terlihat masih adanya pegawai yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap dimensi kepemimpinan yaitu pendarahan, pendukung, partisipatif, dan orientasi prestasi. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan pimpinan di PT.TASPEN (persero) KCU Medan. Saat ini kelemahan dalam bidang kepemimpinan di PT.TASPEN Medan adalah kurangnya optimal dimensi partisipatif, yaitu kemampuan pimpinan untuk berperan aktif terhadap perusahaan dan pegawainya untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab memberikan kepemimpinan yang baik terhadap keberhasilan tujuan organisasi.

Disiplin kerja menurut Prakoso (2017) **“Merupakan suatu alat yang digunakann oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk**

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”.

Disiplin sangat penting dalam menghubungkan perusahaan dengan pegawainya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat tingginya kesadaran pegawainya dalam mematuhi peraturan yang berlaku dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kurangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kinerja dalam perusahaan terganggu sehingga tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai. Dengan terjadinya penurunan disiplin kerja ini akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin menurun, yaitu salah satunya tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tidak terselesaikan dengan baik sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan. Dapat dilihat pada tabel 1.5 yaitu data mengenai absensi pegawai PT.TASPEN (persero) KCU Medan.

Tabel 1.5
Absensi Pegawai PT.TASPEN KCU MEDAN
Bulan Januari 2018 – Desember 2018

| No | Bulan | Jumlah Pegawai | Keterangan Ketidak Hadiran | | | Jumlah |
|----|-----------|----------------|----------------------------|------|------------------|--------|
| | | | Sakit | Izin | Tanpa Keterangan | |
| 1 | Januari | 50 | - | - | 1 | 1 |
| 2 | Februari | 50 | 5 | - | 2 | 7 |
| 3 | Maret | 50 | - | - | 11 | 11 |
| 4 | April | 50 | 1 | 2 | 2 | 5 |
| 5 | Mei | 50 | - | - | - | - |
| 6 | Juni | 50 | 4 | 3 | - | 7 |
| 7 | Juli | 50 | 3 | 2 | 13 | 18 |
| 8 | Agustus | 50 | 7 | 4 | 10 | 21 |
| 9 | September | 50 | 10 | 2 | 4 | 16 |

| | | | | | | |
|----|----------|----|---|---|---|----|
| 10 | Oktober | 50 | 9 | 2 | 4 | 15 |
| 11 | November | 50 | 4 | 8 | 2 | 14 |
| 12 | Desember | 50 | 7 | 5 | - | 8 |

Sumber data : daftar absensi pegawai PT. Taspen KCU Medan 2019

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan ketidakhadiran selama bulan Januari 2018–Desember 2018. Tingkat kehadiran yang paling terendah adalah pada bulan Mei, sementara tingkat kehadiran yang paling tinggi adalah bulan Juli dan Agustus 2018. Tingkat kehadiran rendah diakibatkan oleh tingginya pegawai yang tidak hadir bekerja dengan alasan seperti sakit. Dimana sakit yang paling banyak dalam satu bulan itu adalah bulan September yaitu 10 orang dan tanpa keterangan yang paling banyak dalam satu bulan yaitu bulan Juli yaitu 13 orang.

Selain dari absensi pegawai di atas, peneliti juga melakukan pra survey tentang kedisiplinan pegawai di PT.TASPEN Medan dengan mewawancarai Bapak Efendi selaku pimpinan di kantor PT.TASPEN Medan dengan berbagai pertanyaan dengan secara singkat. Dari wawancara tersebut peneliti memberikan beberapa indikator pertanyaan yang berkaitan tentang kedisiplinan pegawai PT.TASPEN (persero) KCU Medan, diantaranya adalah, Sikap, norma, tanggungjawab.

Dari jawaban yang diberikan oleh Bapak Efendi tentang indikator yang peneliti pertanyakan masih adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin, yaitu sikap pegawai PT.TASPEN Medan masih ada pegawai yang kurang akan kesadaran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, norma pegawai PT.TASPEN Medan masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan, seperti keterlambatan pegawai masuk kerja. Selain itu Bapak Efendi juga memberikan jawaban tentang tanggungjawab pegawai, dimana tanggung jawab sebagian pegawai PT.TASPEN Medan masih kurang akan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas. Dari hasil wawancara yang dilakukan, peneliti mendefinisikan kedisiplinan PT.TASPEN (persero) KCU Medan masih kurang baik.

Tingkat kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik bila kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Dari latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik membuat judul yaitu **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT.TASPEN(PERSERO) KCU Medan”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT.TASPEN(persero) KCU Medan?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT.TASPEN (persero) KCU Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam menjalankan suatu hal maka harus memiliki tujuan yang lebih positif yang jelas dan terarah jelas. Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT.TASPEN(persero) KCU Medan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT.TASPEN(persero) KCU Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT.TASPEN (persero) KCU Medan

Sebagai masukan dan referensi positif yang baik bagi PT.TASPEN (persero) KCU Medan dan pihak-pihak yang terkait yang berkepentingan

di dalam instansi atau organisasi, sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan organisasi dan instansi pemerintahan tentang kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai PT.TASPEN (persero) KCU Medan.

2. Bagi Penulis

Menambah wawasan, pengetahuan serta pengalaman yang positif dan baik terhadap penulis tentang sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pada sebuah instansi pemerintahan dan organisasi .

3. Bagi Universitas

Untuk menambah bahan referensi untuk perpustakaan dan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian berikutnya pada masalah atau kasus yang sama sejenis yang akan dibutuhkan, diperlukan dimasa yang datang mengenai kinerja pegawai pada organisasi, perusahaan dan instansi pemerintah maupun swasta.

4. Peneliti berikutnya

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan serta sebagai referensi dan bahan perbandingan peneliti selanjutnya

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting. Karena pemimpin itulah yang akan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan sebuah tugas yang sangat tidaklah mudah. Artinya harus memahami setiap perilaku dari bawahannya yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Artinya sukses tidaknya pencapaian sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Salah satu tantangan dan yang cukup berat yang sering dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan bawahannya agar senantiasa bersedia mengarahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya.

Menurut Thoha (2011:262) **kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni yang mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.** Menurut Ardana dkk (2012:179) **kepemimpinan adalah seluruh aktivitas dalam rangka memengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama.**

Jadi penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari pada anggota kelompok dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.1.2 Teori Tentang Kepemimpinan

Menurut Ardana dkk (2012) “ada tiga teori yang membahas tentang timbulnya kepemimpinan dalam memimpin suatu organisasi” yaitu sebagai berikut:

a. Teori Genetis (Hereditary Theory)

Seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan “*leaders are born and not made*”.

b. Teori Sosial

Merupakan kebalikan dari teori genetis yaitu bahwa setiap orang diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

c. Teori Ekologis.

Bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia pada waktu lahirnya telah memiliki bakat-bakat yang memiliki jiwa kepemimpinan. Bakat-bakat itu kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkan untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat tersebut.

2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Arifai (2015:59) salah satu yang dianggap dalam melihat indikator pemimpin yang efektif adalah dengan melihat peran-peran yang dimainkan oleh seorang pemimpin. Peran yang dijalankan oleh seorang pemimpin untuk menjadikan dirinya sebagai pemimpin yang efektif.

Maka indikator sebagai kepemimpinan dapat diambil dari teori yang dijelaskan dalam peran kepemimpinan sebagai berikut:

1. Peran sebagai Figur

Seorang pemimpin dituntut dapat berperan sebagai simbol bagi sebuah organisasi yang dipimpinnya.

2. Peran sebagai Pemimpin

Tugas sebagai pemimpin adalah bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengaktifkan bawahan bertanggung jawab untuk mengisi waktu yang kosong (stafing), melatih, dan tugas tugas yang terkait.

3. Peran sebagai Penghubung

Keberadaan pemimpin sebagai penghubung baik dengan pihak dalam organisasi maupun dengan pihak luar organisasi sangat diperlukan untuk menunjang organisasi dan bawahan.

4. Peran sebagai Pengamat

Menuntut seorang pemimpin untuk selalu aktif mencari informasi yang bermamfaat bagi organisasi.

5. Peran sebagai Wirausaha

Dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidup organisasi harus bertindak sebagai wirausaha yaitu mencari kesempatan- kesempatan dalam berorganisasi dan lingkungannya serta memprakarsai proyek-proyek perbaikan untuk menimbulkan perubahan-perubahan.

2.1.4 Pengertian Disiplin

Kehidupan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan akan sangat membutuhkan ketaatan dari pada anggota anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain disiplin dalam organisasi sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi maupun instansi pemerintahan akan sukar dicapai bila tidak ada kedisiplinan. Setiap ahli atau pakar tertentu memiliki ragam pendapat mengenai defenisi atau pengertian tentang disiplin namun yang dikemukakan berikut hanya untuk memberikan batasan terhadap apa itu arti dari disiplin.

Menurut Sutrisno (2012:87) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan definisi tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kemauan sikap dan perilaku serta kesediaan seseorang untuk taat dan hormat terhadap segala peraturan yang telah ditetapkan pada lingkungan tertentu.

2.1.5 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Tintami et.al (2012) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Sutrisno (2012 : 86) disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma norma atau aturan yang dipakai.

Bagi organisasinya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan tindakan individu dalam iktikad baiknya terhadap kelompok

2.1.6 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya merupakan alat penggerak pegawai. Menurut Sutrisno (2015:49) dalam jurnal Purnama ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif.

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh

perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

2. Disiplin Korektif.

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan berlaku pada suatu organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin-disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2012), untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik bagi setiap bawahan ataupun pegawainya demi mencapai tujuan organisasi. Maka faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin diantaranya adalah sebagai berikut ;

1. Besar kecilnya kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan/organisasi
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.8 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya merupakan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan dengan baik. Untuk melaksanakan kegiatan dengan baik karyawan perlu mengetahui apa indikator disiplin kerja.

Menurut penelitian Arifuddin (2017) pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi mempunyai beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi pegawai, hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan bersikap disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. pimpinan harus memberi contoh yang baik seperti berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan.

3) Balas jasa

Balas jasa atau gaji kesejahteraan mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, perusahaan harus relatif besar karena balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

4) Waskat

Waskat (pengawasan melekat), adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat atasan dapat mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat yang dilakukan membuat pegawai merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan terwujudlah kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5) Sanksi hukum

Sanksi hukum harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman

seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat, supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya .

6) **Ketegasan**

Pimpinan harus tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya, ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

7) **Hubungan kemanusiaan.**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman sehingga akan meningkatkan sikap kedisiplinan yang baik pada perusahaan atau organisasi tertentu.

2.1.9 **Pengertian Kinerja**

Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan hasil.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh peneliti Arifai (2017) **mengemukakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung-jawabnya.**

Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja sering diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan atas pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu. Dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Perbuatan tertentu mencakup penampilan, kecakapan melalui proses atau prosedur tertentu yang berfokus pada tujuan yang hendak terpenuhinya standar pelaksanaan dan kualitas yang diharapkan.

Dalam Rumondor dkk (2017) **kinerja dalam organisasi adalah merupakan sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.**

Menurut priansa (2016:269) **kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.**

2.1.10 Indikator Kinerja

Menurut **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negeradan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia** ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain yaitu sebagai berikut :

- 1. Integritas**, Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.
- 2. Kerja sama**, membangun sinergi antar unit kerja dilingkup instansi yang dipimpin, mengembangkan sistem yang menghargai kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
- 3. Komunikasi**, mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
- 4. Orientasi pada Hasil**, mendorong unit kerja disetiap instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi .

5. **Pelayanan Publik**, memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik.

2.2 Tinjauan Empiris

Untuk mengadakan penelitian tidak terlepas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu juga bertujuan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berikut hasil ringkasan penelitian yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian.

- a. Hasil penelitian Ningsih (2014) dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kota Palu**. Diperoleh bahwa masing-masing nilai signifikan variabel bebas disiplin kerja dan kepemimpinan adalah 0,003 dan 0,000 dengan tingkat kepercayaan adalah 5%. Nilai signifikan lebih besar dari $\alpha 5\%$ sehingga diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Hipotesis menyatakan disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kota Palu.
- b. Hasil penelitian Sihombing (2014) dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Kota (Pemko) Medan”**. Diperoleh bahwa variabel bebas kepemimpinan dan Disiplin Kerja signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ $9,846 > 1,996$. Sehingga hipotesis tersebut menolak H_0 dan menerima H_1 . Maka Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Kota (Pemko) Medan.
- c. Hasil penelitian Mei Fransiska 2016, dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Camat Medan Timur**. Dalam penelitian ini menggunakan Uji

signifikan sederhana dan Uji Koefisien Determinasi dengan hasil penelitian, pada hipotesis pertama disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pegawai. Hipotesis kedua, disiplin kerja mempunyai pengaruh dan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hipotesis yang ketiga nilai koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai koefisien pengaruh disiplin kerja secara langsung.

2.3 Pengembangan Hipotesis dan Model Penelitian/Kerangka Berpikir

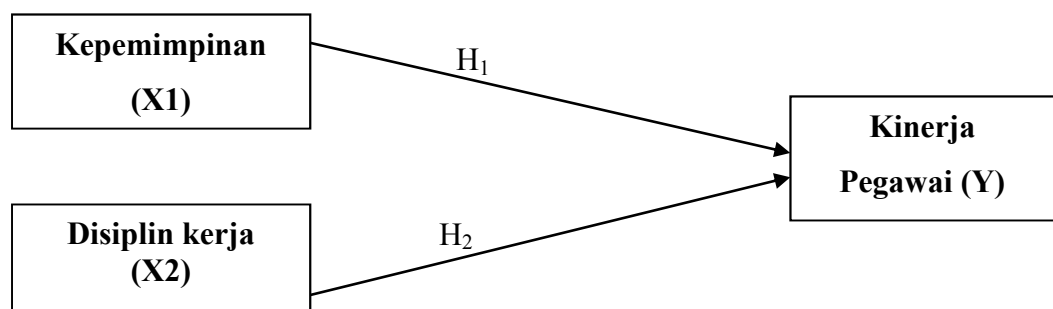
Kerangka berfikir adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor tertentu, dimana kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel penelitian yaitu variabel bebas (Kepemimpinan dan Disiplin kerja) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningsih (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang merata dan adil akan berdampak untuk pegawai dalam mewujudkan tujuan dari instansi. Kepemimpinan berhubungan dengan kinerja pegawai, dimana apabila dalam menerapkan kepemimpinannya pemimpin memberikan perlakuan yang adil dan arahan yang merata terhadap setiap pegawai serta mampu memahami sikap dari pada setiap pegawainya. Apabila kepemimpinannya baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, begitu juga dengan sebaliknya apabila kepemimpinannya kurang maksimal maka akan menurunkan kinerja sehingga target dari instansi ini tidak tercapai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fransiska, (2016) menyatakan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Disiplin yang baik mencerminkan seseorang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pegawai yang disiplin identik dengan pegawai yang selalu datang dan tepat waktu, mengerjakan tugas dan menaati norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat, artinya setiap perubahan kecil baik

meningkat maupun menurun pada disiplin kerja akan memengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja pegawai yang lebih besar. Sama halnya dengan PT.TASPEN (persero) KCU Medan dimana Pegawainya dituntut kedisiplinannya dalam melaksanakan pekerjaan supaya tujuan dari instansi pemerintahan tersebut dapat tercapai dalam waktu panjang.

Dengan demikian berdasarkan teori dan penelitian terdahulu diatas, maka kerangka berfikir adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir.

Sumber : Diolah penulis 2020

2.4 Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah penelitian. Hipotesis pada penelitian penelitian ini adalah :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.TASPEN (persero) KCU Medan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.TASPEN (persero) KCU Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang kuantitatif atau kualitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan variabel-variabel kuantitatif, sedangkan penelitian kualitatif akan menggunakan variabel-variabel kualitatif.

Menurut Juliandi dkk (2014:88), kerangka acuan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang akan menggunakan baik metode deskriptif maupun metode analisis induktif (inferensial).

Menurut Sugiyono (2013 : 380) **metode deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian perusahaan kemudian disusun secara sistematis untuk digunakan sebagai suatu kesimpulan.** Dengan mengacu pada hasil analisis statistik deskriptif, digunakan metode statistik induktif (inferensial), yaitu suatu metode analisis statistik yang diarahkan untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau kesimpulan tentang populasi. Dalam membuat kesimpulan yang berlaku umum, dikenal dua metode statistik, yaitu statistik parametrik dan statistik non parametrik. Dalam penelitian ini akan digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik sampel. Pengujian parameter populasi dengan menggunakan statistik sampel disebut pengujian hipotesis statistik.

Oleh karena itu, pada tahap akhir dari proses penelitian, akan dilakukan pengujian hipotesis statistik yang tentang ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari faktor/variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.TASPEN (PERSERO) KCU Medan di Jalan H.Adam Malik No 64. Waktu penelitian direncanakan dilakukan pada bulan November 2019 samapai dengan bulan Maret 2020.

3.3 Populasi, Sampel dan Metode pengambilan sampel

Menurut Sugiyono(2010:80) **populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh**

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini maka jumlah populasinya adalah 52 orang pegawai yang ada di PT.TASPEN (persero) KCU Medan.

Menurut Sugiyono (2008 : 116) **Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.** Maka sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 50 orang pegawai tetap pada PT.TASPEN (persero) KCU Medan, dimana jumlah sampel ini adalah jumlah yang tidak termasuk pimpinan.

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*, yaitu menentukan sampel yang berdasarkan tujuan penelitian dengan kriteria yang ditentukan. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai tetap dan tidak termasuk pimpinan di PT.TASPEN (persero) KCU Medan.

3.4 Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan adalah :

- 1. Data primer** adalah data dilapangan yang didapat dari sumber pertama, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner. dalam data primer, peneliti atau observer melakukan sendiri observasi dilapangan, pelaksanaan dapat berupa survey. Data primer penelitian ini dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner
- 2. Data Sekunder** adalah data primer yang diperoleh melalui hasil dari pihak atau primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpul data primer oleh pihak lain, yang umumnya disajikan dalam bentuk tabel atau grafik. Data sekunder dimaksudkan sebagai gambaran tambahan, pelengkap atau untuk diproses lebih lanjut. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka seperti buku, jurnal, maupun artikel dari internet yang dapat mendukung dan melengkapi penelitian ini

3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Pengumpulan data dengan koesioner adalah dengan memberi daftar pertanyaan yang berkaitan dengan indikator kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap pegawai PT.TASPEN (persero) KCU Medan.

2. Observasi

yaitu melakukan pengamatan secara langsung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti yaitu melalui tinjauan langsung terhadap pelaksanaan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.TASPEN (persero) KCU Medan.

3. Wawancara

yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT.TASPEN (persero) KCU Medan. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan peneliti.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert sebagai alat mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atas sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skor yang diberikan adalah:

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

| No | Pernyataan | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1 | Sangat setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Ragu-ragu | 3 |
| 4 | Tidak setuju | 2 |
| 5 | Sangat tidak setuju | 1 |

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikutl:

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Skala Ukuran |
|-------------------|---|---|---------------------|
| Kepemimpinan (X1) | Kepemimpinan adalah kegiatan yang untuk memengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok. Sumber:Thoha(2011:262) | -peran sebagai figur -peran sebagai pemimpin -peran sebagai penghubung -peran sebagai pengamat -peran sebagai pembagi informasi -peran sebagai wirausaha | Skala Likert |
| Disiplin (X2) | Disiplin Kerja adalah Keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang dipakai Sumber:Sutrisno(2012:86) | -tujuan dan kemampuan -teladan pemimpin -balas jasa -waskat -sanksi hukum -ketegasan -hubungan kemanusiaan | Skala Likert |

| | | | |
|----------------|---|---|-----------------|
| Kinerja (Y) | Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka supaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Sumber: Priansa(2016:269) | <ul style="list-style-type: none"> - integritas - kerjasama - komunikasi - orientasi pada hasil - pelayanan public | Skala Likert |
|----------------|---|---|-----------------|

Sumber: Diolah oleh peneliti tahun 2020

3.8 Uji Instrumen

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan dalam melakukan uji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *coefficient correlation pearson* dalam SPSS. Uji validitas ini digunakan dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Nilai r-hitung diperoleh dari output *correlateitem-total correlation*, sedangkan nilai r-tabel diambil dengan rumus $df=n-2$, yaitu

$df=31-2=29$ dengan taraf signifikansi 0,05 sehingga menghasilkan r-tabel sebesar 0.355. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah:

- Jika r-hitung $>$ r-tabel maka butir pernyataan tersebut valid
- Jika r-hitung $<$ r-tabel maka butir pernyataan tersebut tidak valid

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang handal (*reliable*). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS 22,0, yakni dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $>0,6$ artinya bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi bila sebaliknya alpha $<0,6$ maka dianggap kurang handal yang artinya bila variabel dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

3.9 Uji Asumsi Klasik.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.9.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara:

1. Melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya di plotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.

2. *Kolmogrov Smirnov* digunakan dengan dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-score* dan diasumsikan normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolinearitas, maka koefisien menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel *independen* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh independen variabel lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

3.10 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode yang digunakan dengan cara menyusun data ,mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dari sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti

3.10.1 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh vriabel bebas (kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Di dalam menganalisis data ini.

Peneliti menggunakan bantuan aplikasi software SPSS for Windows. Adapun persamaan regresi sampelnya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y= kinerja pegawai

X1 =kepemimpinan

X2=disiplin kerja

A = konstanta
B = koefisien regresi
E = galat (disturbance error)

3.11 Metode Analisis Data

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikan tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau membandingkan angka signifikan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau membandingkan dengan $\alpha=0,05$ atau 5%.

a) Signifikan $> \alpha 0,05$

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Tidak signifikan $< \alpha (5\%)$

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.11.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi R^2 pada intinya uji dilakukan mengukur kadar seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai Koefisien Determinasi berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS22,0.

