

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1.Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi informasi dapat membuat persaingan terhadap dunia kerja untuk mengalami peningkatan. Setiap organisasi maupun instansi pemerintahan tentu akan mempunyai tujuan dengan jangka waktu yang panjang. Untuk tercapainya suatu tujuan organisasi maupun instansi pemerintahan, atau bahkan perusahaan maka harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang bekerja (pegawai). Ada faktor yang membuat tercapaitidaknya tujuan sebuah organisasi yang dilakukan oleh pegawai yaitu adanya pengaruh disiplin kerja yang tidak baik oleh pegawai dan kepemimpinan yang mengatur dan memimpin suatu instansi tertentu, dimana hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dari pegawai dalam mencapai target yang akan ditentukan. Suatu instansi pemerintah ataupun organisasi lainnya membutuhkan adanya pemimpin yang efektif dan mempunyai kemampuan untuk memengaruhi segala perilaku dan aktivitas dari para pegawainya. Pegawai berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai hasil yang lebih baik terutama dalam hal mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur dari kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Elemen yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan adalah disiplin kerja dan kepemimpinan. **Menurut penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2017) ”Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku”.** Kurangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja, jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kinerja dalam suatu organisasi akan terganggu sehingga tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai sesuai target yang telah direncanakan. Salah satunya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Sumatera Utara. Ada hal yang membuat target tidak dapat dicapai sesuai dengan yang ingin dicapai organisasi tersebut. Salah satunya dilihat dari segi ketidakhadiran (atau tingkat absensi dari pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara).

**Tabel 1.1**

**Daftar presentase absensi ketidakhadiran pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2018 adalah sebagai berikut:**

<b>Tahun 2018</b>	<b>Jumlah pegawai</b>	<b>Rata rata jumlah pegawai yang hadir</b>	<b>Persentase pegawai yang hadir (%)</b>	<b>Rata rata jumlah pegawai yang tidak hadir</b>	<b>Persentase pegawai yang tidak hadir (%)</b>
<b>Januari</b>	246	226	91,9%	20	8,1%
<b>Februari</b>	246	215	87,4%	31	12,6%
<b>Maret</b>	246	215	87,4%	31	12,6%
<b>April</b>	246	220	89,4%	26	10,6%
<b>Mei</b>	246	223	90,6%	23	9,4%
<b>Juni</b>	246	230	93,5%	16	6,5%
<b>Juli</b>	246	220	89,4%	26	10,6%
<b>Agustus</b>	246	225	91,5%	21	8,5%
<b>September</b>	246	214	87,4%	32	12,6%
<b>Oktober</b>	246	232	94,3%	14	5,7%
<b>November</b>	246	226	91,9%	20	8,1%
<b>Desember</b>	246	221	89,8%	25	11,2%

*Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Povinsi Sumatera Utara 2019*

Sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang nomor 5 tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen pegawai Negeri Sipil bahwa kepada ASN yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan

prestasi kerja akan melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Namun dilihat dari data pada tabel 1.1 diatas maka, menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan dari segi kehadiran pada tahun tersebut di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara menerangkan bahwa selalu ada perubahan kehadiran pegawai (lima hari kerja dalam seminggu) setiap bulannya. Dari bulan Januari sampai dengan Desember pada tahun (2018), persentase kehadiran rata-rata tiap bulannya 90,%, kemudian mengalami penurunan dimana pada bulan Februari, Maret dan September tahun 2018, dengan persentase pegawai yang hadir adalah 87,4% dengan rata rata jumlah pegawai yang tidak hadir sebanyak 32 orang pegawai. Kemudian hanya pada bulan Oktober persentase kehadiran pegawai 94,3% dengan rata rata pegawai yang tidak hadir 14 orang pegawai dari jumlah pegawai 246 di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara. Selain itu peneliti mengamati dari setiap kedisiplinan para pegawai dilihat dari keseharian pegawai seperti apel pagi, masih terdapat pegawai yang masih belum melaksanakan peraturan sebagaimana telah ditentukan dalam instansi tersebut masih ada pegawai yang masih terlambat hadir dalam untuk masuk kantor, dan atribut pegawai dimana pegawai sebagaimana telah ditentukan harus melengkapi sesuai peraturan kantor, namun masih ada beberapa pegawai yang belum melaksanakannya, masih terdapat pegawai yang belum memakai atribut-atribut sebagaimana pegawai adalah Aparatur Sipil Negara, belum memakai kostum sesuai ketentuan harinya, tanda pengenal masih yang belum ada yang belum menggunakan nametag. Kondisi tersebut dapat menyebabkan tingkat kedisiplinan pegawai kurang baik sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan semakin menurun. Hal tersebut membuat tujuan dari organisasi tidak tercapai sesuai target yang ditentukan. Diduga karena kurangnya disiplin kerja serta dalam kepemimpinan yang tidak menyeluruh dengan baik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arifuddin (2015), **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. Dalam hal ini peneliti mengamati pada kepala bagian umum (Kabag umum), dimana terdapat beberapa pegawai di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara yang sangat enggan berbicara dan bertatap muka langsung dan sulit dalam menjumpai pimpinannya dikarenakan pimpinannya lebih tinggi jabatan atau kedudukannya serta faktor usia yang sangat berbeda antara bawahan dan pimpinannya.

Disisi lain pimpinannya memiliki kesibukan diluar organisasi yang sedang dipimpinya karena urusan pribadi, hal ini yang mengakibatkan pegawai tidak bertemu untuk melaporkan tugas-tugas yang sedang dikerjakan pegawai di instansi tersebut, kemudian rapat diluar sesuai dengan kebutuhan organisasi, untuk pembangunan dan demi pencapaian tujuan dari organisasi tersebut.

Kemudian dalam menyampaikan pengarahannya pimpinan tidak memberikan secara menyeluruh dan merata terhadap pegawai. Ini yang menyebabkan pegawai kurang dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud kinerja yang terarah pada tujuan organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh peneliti Wardhana (2014), **mengemukakan bahwa “kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dicapai oleh karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan tertentu”**. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja secara individu maupun kelompok.

**Tabel 1.2**  
**Laporan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi**  
**Sumatera Utara Pada tahun 2017-2018.**

No	Indikator Kerja	Tahun 2017			Tahun 2018		
		Rencana	Realisasi	Pencapaian %	Rencana	Realisasi	Pencapaian %
1	Pemeriksaan berkala alat alat (K3)	380 unit	360 unit	95%	380 unit	330 unit	87%
2	Jamkesmas	5000 unit	4800 unit	96%	5000 unit	4000 unit	80%
3	Pembuatan kartu pencari kerja AK/1	12.000 unit	11.000 unit	92%	12.000 unit	10.500 unit	88%
4	Penerbitan AK/1	960 unit	900 unit	94%	960 unit	935 unit	97%
5	Penerbitan izin mempekerjakan tenaga	2000 unit	1800 unit	90%	2000 unit	1950 unit	98%

	<b>asing (IMTA) Perpanjangan</b>						
6	<b>Pencatatan LKS Bipartit</b>	50 unit	40 unit	80%	50 unit	40 unit	80%

*Sumber :Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara2019*

Dalam tabel 1.2 diatas dijelaskan bahwa laporan kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara dimana hasil pencapaian kinerja pegawai pada setiap tahunnya mengalami penurunan kinerja. Perbandingannya antara tahun 2017 dan 2018, dimana pada tahun 2017 laporan kinerja pegawai rata rata mencapai 90% dari 100% dari setiap indikator kinerja. Tetapi hanya pada tahun 2017 dalam indikator kerja Pencatatan LKS Bipartit pencapaiannya 80%, namun terlihat pada tahun 2018 laporan kinerjanya mencapai rata-rata 80% pada setiap indikator kerja hanya pada Penerbitan AK/1 mencapai 97% dan penerbitan izin mempekerjakan tenaga asing (IMTA) mencapai 98% dan pada 2 tahun terakhir ini menjelaskan bahwa hasil pencapaian atas target yang harus ditempuh oleh kantor ini mengalami penurunan dan kurang maksimalnya kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara dalam bekerja serta dalam menjalankan tugasnya sebagaimanamestinya.

Baik disiplin kerja dan kepemimpinan berfungsi sebagai bentuk pengendalian dari pegawai dalam menjalankan standar organisasi di kantor yang teratur, demi terciptanya sasaran atau tujuan organisasi. Permasalahan yang ada dalam kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara adalah Disiplin Kerja dan Kepemimpinan, kemudian permasalahan yang terjadi menurunnya kinerja dan tidak tercapainya target-target yang telah ditentukan oleh perusahaan terhadap pegawai (bawahannya). Maka dengan ini penulis tertarik membuat judul yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara?

## **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 disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.**

Sebagai masukan dan referensi positif yang baik bagi kantor Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi dan pihak-pihak yang terkait yang berkepentingan di dalam instansi atau organisasi sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan organisasi dan instansi

pemerintahan tentang disiplin kerja dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.

## **2. Bagi Penulis**

Menambah wawasan, pengetahuan serta pengalaman yang positif dan baik terhadap penulis tentang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja dan kepemimpinan 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 Landasan Teori**

##### **2.1.1 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 Wardhana (2014), **“kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dicapai oleh karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan tertentu”**.

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**. Mangkumanegara (2006:67) dalam Rumondor dkk menyatakan **“kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”**.

### 2.1.2 Indikator Kinerja

Menurut **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan 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.

### 2.1.3 Manfaat Kinerja

Menurut Tintami et.al (2012) Bagi suatu organisasi penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat, yang bertujuan untuk meningkatkan serta mencapai tujuan dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut :

- a. **Evaluasi antar individu dalam organisasi**, Penilaian ini bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

**b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi.** Penilaian ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

**c. Pemeliharaan sistem,** Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi dan audit atas sistem sumber daya manusia.

**d. Dokumentasi,** Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan keputusan manajemen sumber daya manusia pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia sebagai kriteria untuk pengujian validasi.

#### 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 Arifai (2012), **disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.** 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 defenisi 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 menyatukan 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:

#### **a. 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.

**b. 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.

**c. 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.

**d. 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.

**e. 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 .

**f. 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,

**g. 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 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 mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.** Menurut Sutrisno (2012:213), **kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.** 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.

### 2.1.10 Teori Tentang Kepemimpinan

Menurut Kartono (2011), 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.

### 2.1.11 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 (*Figurhead*).

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

#### 2. Peran sebagai Pemimpin (*Leader*).

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 (*Liason*)**

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

**4. Peran sebagai Pengamat (*Monitoring*).**

Menuntut seseorang pemimpin untuk selalu aktif mencari informasi yang bermanfaat bagi organisasi.

**5. Peran sebagai Pembagi Informasi (*Desseminator*).**

Sebagai kelanjutan perannya sebagai monitor pemimpin perlu meneruskan informasi yang diterima dari pihak luar atau bawahan kepada anggota organisasi.

**6. Peran sebagai Wirausaha (*Entrepreneur*)**

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.

**2.2 Penelitian Terdahulu.**

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 Kerangka Berfikir

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 (Disiplin kerja dan Kepemimpinan) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai).

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fransiska, (2016) menyatakan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Disiplin yang baik mencerminkan seseorang bertanggung jawab 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 Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara dimana pegawainya dituntut kedisiplinannya dalam melaksanakan pekerjaan supaya tujuan dari instansi pemerintahan tersebut dapat tercapai dalam waktu panjang.

2. Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

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.

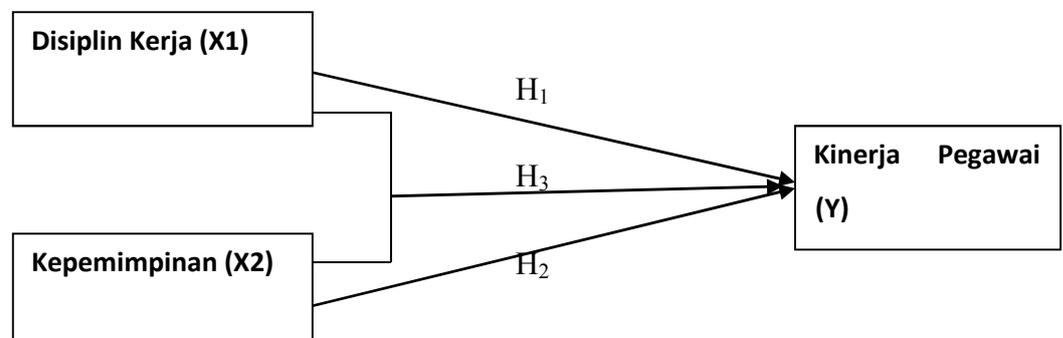
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Junaidi Sihombing (2014) menyatakan hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku disekitarnya, sedangkan Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain atau seni untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan dan disiplin kerja menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pegawai.

Kepemimpinan yang baik menjadi salah satu indikator penting untuk kinerja pegawai karena kepemimpinan dalam sebuah instansi dan organisasi sangatlah penting. Sama halnya dengan disiplin kerja, bahwa dalam diri setiap

pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, setiap perubahan kecil menyangkut disiplin kerja baik naik maupun turun maka akan memberi dampak yang cukup besar bagi kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin kerja dan kepemimpinan merupakan dua variabel yang saling mendukung tercapainya kinerja pegawai yang baik, karena jika disiplin kerja dan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai dengan kinerja yang meningkat maka target akan tercapai.

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



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir.**

#### 2.4 Rumusan Hipotesis

Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah;

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.
3. Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian.**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang kuantitatif dimana yang digunakan adalah statistik deskriptif, statistik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Statistik induktif, statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk sampel. statistik parametrik, digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara Jln. Asrama No 143 Helvetia Medan. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat pengambilan data pertama yaitu pada bulan Mei sampai dengan September tahun 2019.

#### **3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017: 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 “jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Dalam penelitian ini maka jumlah populasinya adalah 31 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada bagian umum yang ada di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.**

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017 :81) “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dengan mengasumsikan adanya populasi yaitu 31,orang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016:120), *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

### 3.4 Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan adalah :

- **Data primer** adalah data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban terhadap pernyataan dalam kuesioner.
- **Data Sekunder** adalah berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang dapat diperoleh dari absensi ketidakhadiran pegawai,dan program-program pada organisasi tersebut.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner

Menurut Sugiyono(2017:142), **Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.** Daftar dari pertanyaan kuesioner ini berkaitan dengan disiplin kerja dan kepemimpinan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan memberi tanda tertentu pada jawaban yang disediakan.

#### 2. Observasi

Menurut Sugiyono (2017 : 145), **Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.**

### 3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017 : 137), **Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka.**

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

*Sumber : Diolah oleh Peneliti 2019*

### 3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**

#### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Displin kerja (X1)	Keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma norma atau aturan yang dipakai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuan dan Kemampuan</li> <li>- Teladan</li> <li>- Pemimpin</li> <li>- Balas Jasa</li> <li>- Waskat</li> <li>- Sanksi Hukum</li> <li>- Ketegasan</li> <li>- Hubungan</li> <li>- Kemanusiaan</li> </ul>	Skala Likert
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sebagai figur (figurehead)</li> <li>- Sebagai pemimpin (laeder)</li> <li>- Sebagai penghubung(liason)</li> <li>- Sebagai pengamat (monitoring)</li> <li>- Sebagai pembagi informasi (disseminator)</li> </ul>	Skala Likert

		-Sebagai wirausaha (entrepreneur)	
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	- integritas - kerjasama - komunikasi - orientasi pada hasil - pelayanan publik	Skala Likert

*Sumber: Diolah oleh peneliti tahun 2019*

### 3.7 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif data adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi, maka teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

### 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  $\text{output correlate item-total correlation}$ , 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  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka butir pernyataan tersebut valid
- Jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  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 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 Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Jika variandan residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya tidak tetap, maka diduga terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 3.9.3 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 multikolineari 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 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh vriabel bebas (disiplin kerja dan kepemimpinan) 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 = disiplin kerja

X2=kepemimpinan

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 Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara simultan atau bersamaan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

$$H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

Kriteria pengambilan keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika } F_{hitung} \leq F_{tabel} \text{ pada } \alpha=5\%$$

$$H_0 \text{ ditolak jika } F_{hitung} > F_{tabel} \text{ pada } \alpha=5\%$$

### 3.11.3 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.