



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BAPPEDA
KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

ADE SAUFI HANDOKO
NPM : 1925310827

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ADE SAUFI HANDOKO
NPM : 1925310827
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN LANGKAT

MEDAN, 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



DEKAN
(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

(SAMRIN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**


SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : ADE SAUFI HANDOKO
NPM : 1925310827
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN LANGKAT


MEDAN, 2021

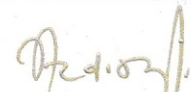

ANGGOTA-I
(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA-I

(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA-II

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA-III

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

(NONI ARDIAN, S.E., MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade Saufi Handoko
NPM : 1925310827
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten
Langkat.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 2021



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade Saufi Handoko
Tempat/Tanggal Lahir : Binjai, 05 Maret 1975
NPM : 1925310827
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Umar Said No. 12 D Kota Binjai

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 2021





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : SAMRIN, SE., MM.
Dosen Pembimbing II : ABDI SETIAWAN, SE., M.Si.
Nama Mahasiswa : ADE SAUFI HANDOKO
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310827
Tingkat Pendidikan : STRATA - I.
Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KAB LANGKAT.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
18/8.20	Identifikasi masalah. Rumusan masalah. Kerangka konseptual		di penuhi
20/10.20	Teknik analisis data Kuesioner Angka Perhitungan.		di penuhi
1/10.20	Pembahasan akhir		di penuhi

Ade proposal 27/10.20.

Samrin, SE., MM.

Medan, 07 Oktober 2020
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN
FAKULTAS SOSIAL SAINT

Jalan Jenderal Gatot Subroto km 4,5 Sei Sikambing Medan Propinsi Sumatera
Utara Telp. (061) 8455571 Faximile (061) 8455571

Email : unpab@pancabudi.ac.id Wibesite : www.pancabudi.ac.id

Universitas : Pembangunan Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : SAMRIN, S.E., M.M
Dosen Pembimbing II : ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : ADE SAUFI HANDOKO
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310827
Jenjang Pendidikan : STRATA-1
Judul/Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN
LANGKAT

Tanggal	Pembahasan	Paraf
20/10-2020	Cover Kata Pengantar Daftar Isi Bab. I	f. f. f. f.
26/10-2020	Bab. II	f.
27/10-2020	Bab. III	f.
2/11-2020	Acc Sempn.	f.

Medan,
Diketahui/Ditetujui oleh :
Dekan,

AS 2/11-2020



Dr. BAMBANG WIJANARKO, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN
FAKULTAS SOSIAL SAINT

Jalan Jenderal Gatot Subroto km 4,5 Sei Sikambang Medan Propinsi Sumatera
Utara Telp. (061) 8455571 Faximile (061) 8455571
Email : unpab@pancabudi.ac.id Wibesite : www.pancabudi.ac.id

Universitas : Pembangunan Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : SAMRIN, S.E., M.M
Dosen Pembimbing II : ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : ADE SAUFI HANDOKO
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310827
Jenjang Pendidikan : STRATA-1
Judul/Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN
LANGKAT

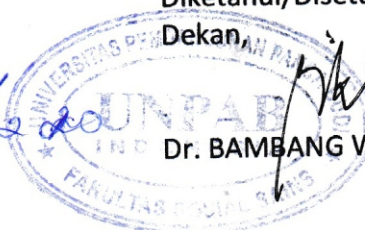
Tanggal	Pembahasan	Paraf
10/2020 /12	Penelitian Survei & Data sampel telah ditentukan dan pembacaan skripsi	
	Penelitian mengenai masalah	
	Penelitian analisis dan eksplanasi	
	Kompilasi penulisan	
	Ace	

Medan,

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan

Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M



Ade Saufi Handoko

10/12/2020



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN
FAKULTAS SOSIAL SAINT
Jalan Jenderal Gatot Subroto km 4,5 Sei Sikambing Medan Propinsi Sumatera
Utara Telp. (061) 8455571 Faximile (061) 8455571
Email : unpab@pancabudi.ac.id Wibesite : www.pancabudi.ac.id

Universitas : Pembangunan Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : SAMRIN, S.E., M.M
Dosen Pembimbing II : ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : ADE SAUFI HANDOKO
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310827
Jenjang Pendidikan : STRATA-1
Judul/Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN
LANGKAT

Tanggal	Pembahasan	Paraf
14/12/2020	Draft 15 Abstrak Bab I Bab II Bab III Bab IV Bab V	

14/12/2020

Medan,
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,



Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3436/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: ADE SAUFI HANDOKO

: 1925310827

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Studi : Manajemen

Sejak terhitung sejak tanggal 22 Desember 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 22 Desember 2020

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Medan, 21 Desember 2020

Kepada Yth :
Kepala Prodi Manajemen
Universitas Pembangunan
Panca Budi.

**SURAT PERNYATAAN
TIDAK MENGIKUTI KEGIATAN INAGURASI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade Saufi Handoko
Tempat/Tanggal Lahir : Binjai, 05 Maret 1975
NPM : 1925310827
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Umar Said No. 12 D Kota Binjai

Dengan ini mengajukan permohonan untuk tidak mengikuti Inagurasi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan berhubung saya adalah Mahasiswa lanjutan dari STIE TUNAS PELITA BANGSA pada tahun 2016.

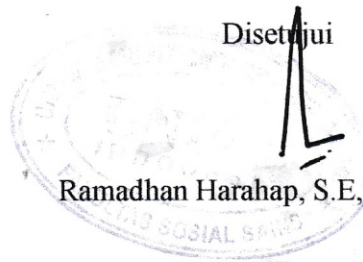
Demikianlah surat ini saya perbuat terima kasih atas kerjasamanya.

Hormat Saya



Ade Saufi Handoko

Disetujui



Ramadhan Harahap, S.E.,S.Psi.,M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ADE SAUFI HANDOKO
 Tanggal Lahir : BINJAI / 05 Maret 1975
 NIM / Pokok Mahasiswa : 1925310827
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 128 SKS, IPK 3.41
 Nomor Hp : 082277939954
 yang ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

* Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Langkat

Disisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



Rektor I,

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 29 September 2020

Pemohon,

(Ade Saufi Handoko)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Samrin, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :

(Abdi Setiawan, SE., M.Si.)

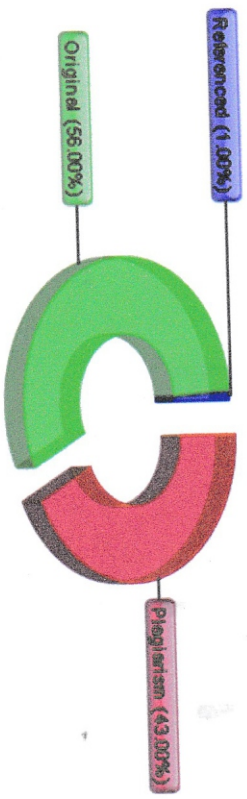
No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

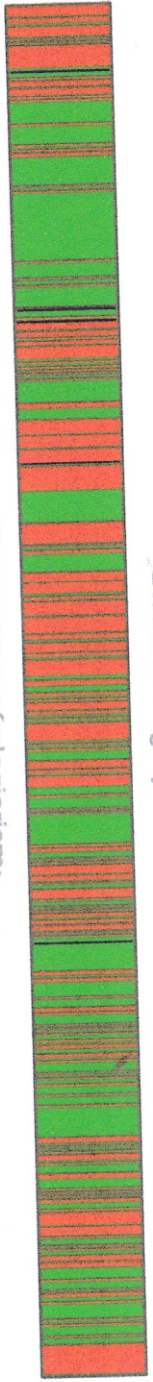
Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 16-Dec-20 09:16:52
Analyzed document: ADE SAUFI HANDOKO_1925310827_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

Processed resources details:

	% 34		words: 3140	https://repository.usd.ac.id/14317/2/052214008_Full.pdf
	% 34		words: 3140	http://eprints.undip.ac.id/42894/1/ANANTO.pdf#:~:text=Hasil%20analisis%20menunju
	% 27		words: 3140	http://jela.stienj.ac.id/wp-content/uploads/Jurnal-Disiplin-Kerja.pdf

[Show other Sources.]

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagi pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Ace Meja Hijau.
12/14/2020.



Ace
Handoko

Handoko, FEMAS
10/12/20

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BAPPEDA
KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

ADE SAUFI HANDOKO
NPM : 1925310827

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

ACC JILID LUX



RAMADHAN HRP
17 APRIL 2021



Acc Jilid Lux

[Handwritten signature]

Samsis, E. MAM

PB. I.

18/04.21

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BAPPEDA
KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

ADE SAUFI HANDOKO

NPM : 1925310827

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Mohonan Meja Hijau

Medan, 10 Januari 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

: ADE SAUFI HANDOKO
Tgl. Lahir : BINJAI / 05 Maret 1975
Umur : H.M. DJAMIL AB (alm)
No. HP : 1925310827
Jurusan : SOSIAL SAINS
Bidang Studi : Manajemen
No. Email : 081269318331
Alamat : Jl. Umar Said No. 12 D Binjai Kota

Bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Langkat**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampirkan surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampirkan pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampirkan foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampirkan pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah ditandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampirkan surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga : L

Ditandatangani/Dijetujui oleh :

Hormat saya



Bambang Widjanarko, SE., MM.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

ADE SAUFI HANDOKO
1925310827

Tempat :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Langkat. Penelitian ini diadakan dikantor Bappeda Kabupaten Langkat. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah sebanyak 40 (empat puluh) orang responden. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil dan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership style and discipline to employee performance. This research was conducted at the district office Bappeda Kabupaten Langkat. The samples in this study were all employees, analysis methods of data using multiple linear regression. The result of this study indicate that the variable of leadership style, and discipline significantly influence employee performance. In partial discipline does not significantly affect the performance of employee while variable leadership style and discipline significantly affect the performance of employee at a significance level of less than 0,05 or 5%.

Keywords : Leadership style, discipline, employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal dengan judul “*PEGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN LANGKAT*”. Proposal ini memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata-1 pada Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Rahmadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing I (satu)
5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II (dua)
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas ilmu yang diberikan kepada penulis.

7. Kedua Orangtua penulis (alm) H.M. Djamil BA dan Hj. R. Zubaidah yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanannya baik dari segi moril, materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
8. Seluruh teman-teman khususnya stambuk 2016 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan proposal ini dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Oktober 2021
Penulis,

ADE SAUFI HANDOKO
NPM. 1925310827

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
PERSETUJUAN UJIAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja.....	9
a. Defenisi Kinerja.....	9
b. Faktor Mempengaruhi Kinerja	10
c. Indikator Kinerja	14
2. Gaya Kepemimpinan	15
a. Definisi Kepemimpinnan.....	15
b. Pengertian Gaya Kepemimpinan	16
c. Faktor Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	17
d. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	19
3. Disiplin Kerja.....	21
a. Definisi Disiplin Kerja.....	21
b. Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
c. Indikator Disiplin	23
d. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin PP 53 Tahun 2010	25
B. Keterkaitan Antara Variabel	26
C. Penelitian Terdahulu	27
D. Kerangka Konseptual	30
E. Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Daya	34
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	36
E. Terknik Pengumpulan Data.....	38
F. Terknik Analisis Data	39

BAB IV PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	46
B. Analisis dan Penelitian.....	49
C. Analisis Deskriptif	51
D. Pembahasan dan Analisis Data	53

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	67
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA.....	69
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	71
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Penilaian Kinerja Karyawan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Schudel Proses Penelitian	34
Tabel 3.2 Operasional Variabel	37
Tabel 4.1 Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner	49
Tabel 4.2 Hasil Penguji Validitas	50
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4.8 Pimpinan Dengan Kekuasaan Memberi Tugas Kepada Karyawan....	53
Tabel 4.9 Pimpinan Memeberikan Semangat Kepada Karyawan	54
Tabel 4.10 Pimpinan Berkomunikasi Dengan Baik.....	54
Tabel 4.11 Pimpinan Memberikan Tugas Kepada Karyawan Dengan Prosedur yang sudah ditetapkan	54
Tabel 4.12 Pimpinan Mengikutsertakan Pegawai Dalam Memberikan Pendapatan dan Mengambil Keputusan	55
Tabel 4.13 Pegawai Merasa Mampu Menyelesaikan Tugas yang Diberikan....	55
Tabel 4.14 Pimpinan Memberikan Pengarahan Dengan Baik.....	56
Tabel 4.15 Pimpinan Mmeberikan Tindakan yang Tegas Bagi Indisipliner.....	56
Tabel 4.16 Pegawai yang Melanggar Peraturan Akan Dikenakan Sanksi.....	56
Tabel 4.17 Adanya Hubungan yang Baik antara Atasan dan Bawahan	57
Tabel 4.18 Saya Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai yang Ditetapkan Dengan Pengetahuan dan Menggunakan Metode dan Teknik yang Tepat	57
Tabel 4.19 Saya Mampu Menggunakan Peralatan Kerja untuk Menyelesaikan Pekerjaan dengan baik.....	58
Tabel 4.20 Saya Merasa yakin Dapat Menyelesaikan Tugas Dipengalaman dan Pelatihan yang saya Miliki.....	58
Tabel 4.21 Saya Mampu Menyesuaikan diri dengan bidang operasional Perusahaan Dengan Menyeluruh.....	58
Tabel 4.21 Saya Mampu Menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja....	59
Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.24 Hasil Uji F.....	63
Tabel 4.25 Hasil Uji t	64
Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bappeda Kabupaten Langkat	48
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastiisitas.....	60
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Penyelenggaraan pemerintahan Kabupaten Langkat memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan pemerintahan dan keinginan pegawai akan mendorong dalam peningkatan kinerja pegawai dalam pencapaian sasaran dan tujuan pemerintahan. Dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya, sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan pemerintahan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Karena permasalahan yang dihadapi perusahaan bervariasi, maka para pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan keadaan yang dihadapi.

Kepemimpinan mengambil peranan yang sangat penting dalam sebuah kelompok atau organisasi. Dapat dikatakan sangat menentukan, dalam usaha pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Pemimpin membutuhkan

sekelompok orang lain, dikenal sebagai bawahan yang digerakkan, diarahkan, dibina sedemikian rupa sehingga para bawahan ikut memberikan peranannya dengan cara bekerja secara aktif, efisien, ekonomis dan produktif sebagai bentuk pengabdian kepada organisasi.

Kepemimpinan di kantor Bappeda Kabupaten Langkat dipimpin oleh seorang Kepala Badan. Mekanisme pengangkatan kepemimpinan Kepala Badan diangkat oleh Pejabat Kabupaten (Bupati) bukan melalui mekanisme pemilihan umum oleh rakyat di wilayah Kabupaten tersebut, sehingga kepemimpinan itu selalu patuh dan taat atas aturan-aturan yang ada yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara, dan kepemimpinan di Kantor Bappeda Kabupaten Langkat kurang inprofisasi untuk memberikan motivasi dan menetapkan disiplin kerja pada staf atau bawahannya, seperti :

1. Kurangnya memberi masukan-masukan positif kepada pegawai.
2. Kurang memberikan semangat kepada pegawai.
3. Tidak adanya kompensasi kepada pegawai.
4. Kurang menghargai pendapat/masukan yang diberikan pegawai kepada atasan.
5. Kurang mencontohkan sikap disiplin.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan instansi pemerintah dan keinginan bawahan akan mendorong peningkatan kerja bagi pegawai. Karena kinerja yang baik akan dapat menunjang pendapatan sasaran dan tujuan instansi pemerintah. Namun seringkali banyak didapat bahwa pimpinan gagal untuk mempengaruhi orang-orangnya untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dapat dilihat dari :Banyaknya pegawai yang menyalahi aturan prosedur

kerja seperti banyaknya pegawai yang telat masuk kantor dan pimpinan tidak memberikan teguran atau sanksi yang tegas kepada para pegawainya.

1. Dalam hal pekerjaan pemimpin kurang memberi perhatian atau arahan kepada bawahannya sehingga banyak pekerjaan yang tidak tepat waktu.
2. Pimpinan tidak bisa memberi contoh atau panutan kepada bawahannya, hal ini dapat dilihat dari pimpinan yang sering datang tidak tepat waktu dan jarang berada di kantor, hal tersebut membuat para bawahan terlihat santai karena kurang pengawasan dari pimpinan.
3. Pada saat apel pagi setiap hari senin dilaksanakan, banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, hal ini tidak mendapat perhatian khusus oleh pimpinan dan pimpinan tidak memberikan teguran atau sanksi yang tegas.

Dalam menjalankan tugas kesehariannya Pimpinan Kepala Badan Perencana Pembangunan Daerah Kabupaten Langkat dibantu oleh seorang Sekretaris Badan, Kepala Bidang Fisik dan Prasarana, Kepala Bidang Sosial Pemerintahan, Kepala Bidang Ekonomi dan SDA, Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan, dan Jabatan Fungsional, dibantu oleh para Kepala Seksi pada setiap Bidangnya. Selanjutnya untuk memudahkan dalam pekerjaan birokrasi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Langkat, maka Kepala Badan lebih banyak bertugas sebagai Koordinator untuk hubungan dengan pihak luar baik itu masyarakat atau ke Organisasi Perangkat Daerah ditingkat Kabupaten Langkat seperti Bupati Langkat, Wakil Bupati Langkat dan Sekretaris Daerah Kabupaten Langkat.

Kantor Bappeda Kabupaten Langkat merupakan kantor Pemerintahan Daerah diwilayah Kabupaten Langkat, yang bertugas sebagai pelayan terhadap

masyarakat diwilayahnya dan sebagai Perencana diwilayah Kabupaten Langkat. Untuk itu para pegawai dituntut mempunyai motivasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Disiplin kerja dapat dipengaruhi faktor atasan atau kepemimpinan dan dapat juga dipengaruhi oleh faktor atasan atau kepemimpinan dan dapat juga dipengaruhi oleh faktor internal pegawai itu sendiri, seperti adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai, adanya keinginan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. Kondisi pegawai Bappeda Langkat yang sebahagian besar berstatus Pegawai Negeri Sipil kurang mempunyai motivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga banyak sekali tugas-tugas pelayanan masyarakat yang tidak tepat waktu. Hal ini juga dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan banyaknya pegawai yang menyepelekan tugas atau pekerjaannya, karena walaupun mereka melaksanakan atau tidak melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu mereka tidak dapat bonus atau tidak ada potongan gaji apabila mereka melakukan kelalaian atau kesalahan dalam pekerjaan.

Fenomenanya yang terkait pada saat ini adalah banyaknya penilaian negatif terhadap Pegawai Negeri Sipil khususnya di Kantor Bappeda Kabupaten Langkat dijumpai masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai terlambat mengikuti upacara pagi, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan.

Hal ini ditunjukkan berdasarkan daftar penilaian kinerja pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Daftar Penilaian Kinerja Karyawan

No.	Unit	Sangat Baik (A)	Baik (B)	Sedang (C)	Rendah (D)	Jumlah
1.	Kepala Badan	5	4	3	0	12
2.	Sekretaris	3	2	2	0	7
3.	Kepala Bidang Ekonomi dan SDA	2	2	1	0	5
4.	Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan	2	2	1	0	5
5.	Kepala Bidang Sosial Pemerintahan	2	1	1	0	4
6.	Kepala Bidang Fisik dan Prasarana	2	2	1	0	5
7.	Kelompok Jabatan Fungsional	0	1	1	0	2
Jumlah		16	14	10	0	40

Sumber : Hasil observasi penulisan 2020

Berdasarkan table 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa terdapat katagori sedang yang berarti belum semuanya puas, dalam penilaian kinerja ada sebanyak 10 orang untuk katagori sedang, 14 orang untuk katagori baik, dan 16 orang untuk katagori sangat baik. Hasil penilaian kinerja dapat dikatakan bagus apabila rata-rata penilaian terdapat pada katagori sangat baik (A) dan baik (B) tetapi apabila terdapat penilaian sedang (C) bukan berarti hasil penilaian kinerja tidak baik, penilaian kinerja juga dapat dikatakan bagus apabila hasil penilaian menunjukkan lebih banyak jumlah penilaian dalam katagori sangat baik dan baik dibandingkan dengan jumlah katagori sedang yang hanya sedikit. Akan tetapi, penilaian kinerja dalam katagori sedang harus terus diminimalisir sampai tidak ada lagi penilaian dalam arti sedang dan karyawan harus meningkatkan kinerjanya.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya tingkat kebutuhan yang berbeda oleh setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam bekerja.

Kepemimpinan yang diharapkan akan memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja kepada pegawainya untuk menunjang pekerjaan di kantor Bappeda Kabupaten Langkat.

Berdasarkan data-data dan fenomena-fenomena dalam latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai :
“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN LANGKAT”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas maka perlu diidentifikasi masalah agar sesuai masalah yang terkait dengan judul diatas :

a. Identifikasi Masalah

1. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan kurang tepat dalam situasi dan kondisi Kantor Bappeda Kabupaten Langkat.
2. Kurang disiplinnya pegawai dilihat dari daftar kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Langkat.
3. Tingginya tingkat ke tidak hadiran pegawai dalam mengikuti kegiatan apel pagi setiap hari.

b. Batasan Masalah

Dari masalah yang dijabarkan diatas terlihat bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan alasan tersebut maka penulis membatasi masalah penelitian pada
“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN LANGKAT.”

Kinerja pegawai dipilih karena untuk peningkatan kemajuan bagi suatu perusahaan atau lembaga daerah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Langkat ?

2. Apakah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Langkat ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Langkat ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dan tujuan penelitian ini yaitu :

a. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bappeda Kabupaten Langkat.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap pegawai Bappeda Kabupaten Langkat.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi motivasi kinerja Bappeda Kabupaten Langkat.

b. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat yang diharapkan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menambah pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti baik secara teoritis maupun aplikasi.
2. Memberikan masukan-masukan kepada pihak kantor Bappeda Kabupaten Langkat, sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Amira Dwiki Anggraini, Djamur Hamid, dan Mohammad Iqbal, Universitas Brawijaya Malang yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Brastagi*". Sedangkan penelitian ini berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Langkat*"

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada :

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas yaitu : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi dan 1 (satu) Variabel terkait yaitu kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu: Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
2. Jumlah observasi : Penelitian terdahulu berjumlah 436 orang. Sedangkan penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan.
3. Waktu penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
4. Lokasi penelitian : Penelitian terdahulu di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan dikantor Bappeda Kabupaten Langkat Stabat.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok kerja tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Beberapa ahli mengemukakan definisi kinerja yaitu :

1. Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
2. Hamali (2016) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.
3. Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.
4. Wirawan (2015) Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika di kinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu yang merupakan suatu kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Sedangkan menurut suatu organisasi merupakan suatu desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (Reward System).

Menurut Kasmir (2016:189) terdapat Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

- Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
- Pemecah masalah yang kreatif.
- Perencanaan suatu pekerjaan.
- Perhatian terhadap suatu pekerjaan.
- Manajemen Waktu dengan kemampuan bekerja cepat sambil menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

2. Pengetahuan

- Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
- Motivasi kerja yang baik.
- Kepribadian yang baik.
- Kompensasi.
- Lingkungan kerja dan Disiplin kerja.
- Budaya Organisasi dan kepuasan kerja.

3. Rancangan Kerja

- Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.
- Ketersediaan peralatan dan barang.
- Job description dan tanggung jawab.
- Visi, Misi dan Budaya organisasi.
- System komunikasi dan cara kerja pimpinan.

4. Kepribadian

- Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.
- Seseorang yang memiliki karakter yang baik.
- Seseorang melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan tanggungjawab.
- Seseorang memiliki sehat secara jasmani dan rohani untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.
- Daya tarik seseorang dapat menambah motivasi dalam bekerja.

5. Motivasi kerja

- Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- Kesejahteraan karyawan dalam suatu pekerjaan.
- Penghargaan terhadap kinerja pegawai.
- Kepuasan kerja terhadap kinerja.
- Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan.

6. Kepemimpinan

- Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

- Faktor jabatan yang diberikan dilaksanakan dengan baik.
- Faktor situasi dan kondisi dimanapun kita ditempatkan.
- Faktor pendidikan sangat menentukan untuk seorang pemimpin.
- Kemampuan personal dalam memimpin suatu pekerjaan.

7. Gaya Kepemimpinan

- Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
- Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.
- Kebutuhan tugas bawahan juga mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- Pemimpin mampu mempengaruhi para pengikutnya atau kelompok untuk mencapai tujuan.
- Dalam mengarahkan dan mempengaruhi perilaku individu atau kelompok harus mencapai tujuan bersama.

8. Budaya Organisasi

- Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- Faktor lingkungan geografis sangat menentukan.
- Faktor perkembangan teknologi.
- Faktor hubungan antar bangsa dalam membentuk suatu budaya organisasi.
- Faktor kemajuan, persaingan antar budaya dalam kemandirian bekerja.

9. Kepuasan Kerja

- Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.
- Lingkungan yang bersih dan menyenangkan membuat kita nyaman didalamnya.

- Peluang dalam mendapatkan proses dalam jenjang karier.
- Rekan kerja yang baik dalam melaksanakan suatu tugas atau kegiatan.
- Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

10. Lingkungan kerja

- Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.
- Tanggungjawab dan pembagian tugas yang cukup merata.
- Cara berkomunikasi yang baik.
- Gaya kepemimpinan yang bisa diterima bawahannya.
- Dekorasi suatu lokasi pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja dilingkungan kerja.

11. Loyalitas

- Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- Umur sangat menentukan ketika kita ingin bekerja.
- Masa kerja/lamanya bekerja didalam suatu perusahaan.
- Kemampuan seseorang dalam suatu pekerjaan yang diterima.
- Prilaku individu/perorangan dalam suatu pekerjaan.

12. Komitmen

- Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.
- Pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan.
- Dapat menerima tantangan dalam suatu pekerjaan.
- Tingkat pendidikan sesuai dengan pekerjaan yang diterima.

- Lamanya masa kerja maka makin tinggi tingkat komitmen bekerja yang dimiliki.

13. Disiplin Kerja

- Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.
- Mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab.
- Prosedur kerja yang ada harus dilaksanakan dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.
- Pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan bawahan agar dapat mengubah suatu perilaku serta sebagaimana upaya untuk meningkatkan peraturan perusahaan.
- Kehadiran sangat menentukan tingkat disiplin seseorang dalam suatu perusahaan dan pekerjaan.

c. Indikator Kinerja

Yang dimaksud dengan Indikator Kinerja adalah Utama (IKU) atau ukuran kinerja terpilih (Key Performance Indicators, KPI) adalah Matrik Financial ataupun Non Financial yang digunakan untuk membantu suatu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran organisasi.

Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada 6 (enam) yaitu :

1. Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkat dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

5. Kerjasama Antar Karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

6. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah diselenggarakan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

7. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggungjawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Adalah dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide.

Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang kepemimpinan, diantaranya menurut Robbins dan Jugje (Tedul Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang direncanakan. Menurut Rivai dan Mulyadi (dalam Teguh Siwidadi dan Oey Charlie, 2011) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Menurut Ordway Tead dalam buku Kartini Kartono (2010), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan

organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetus ide.

Selanjutnya menurut Miftah Thoha (2010:303) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Berdasarkan beberapa pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Definisi Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan dalam Birokrasi Pemerintahan di Kabupaten Langkat akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan dengan harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap Gaya Kepemimpinan.

Menurut Umam (2010:278), ada 5 (lima) jenis gaya kepemimpinan, yaitu gaya autokratis, gaya birokratis, gaya diplomatis, gaya partisipatif dan gaya *free rein leader*.

1. Gaya Kepemimpinan Autokratis

Pemimpin yang autokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang (*authority*) dari suatu sumber, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Ia menggunakan *authority* ini sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau metode agar sesuatunya dapat dijalankan serta diselesaikan. “Apa yang dilakukan pemimpin dengan gaya ini hanyalah memberitahukan tugas seseorang serta menuntut kepatuhan orang secara penuh tanpa bertanya-tanya”.

2. Gaya Kepemimpinan Birokratik

Gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota atau bawahannya apa dan bagaimana sesuatu itu harus dilaksanakan. Akan tetapi, dasar-dasar dari perintah gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur dan peraturan-peraturan yang terkandung dalam organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Pada gaya ini dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang diplomat adalah juga seorang seniman, yang melalui seninya berusaha melakukan persuasi secara pribadi. Jadi, sekalipun ia memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, ia kurang suka mempergunakan kekuasaannya itu. Ia lebih cenderung memilik cara menjual sesuatu (memotivasi) kepada bawahannya dan mereka menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik.

4. Gaya Kepemimpinan Paritipatif

Pemimpin dengan gaya partisipatif adalah pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan

keputusan, pengumuman kebijakan dan metode-metode operasionalnya. Jenis pemimpin ini dapat berupa seorang pemimpin yang benar-benar demokratis.

5. Gaya Kepemimpinan *Free Rein Leader*

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin seakan-akan menunggang kuda yang melepaskan kedua kendali kudanya. Walaupun demikian, pemimpin dalam gaya ini bukanlah seorang pemimpin yang benar-benar memberikan kebebasan kepada anggota atau bawahannya untuk bekerja tanpa pengawasan sama sekali. Hal yang dilakukan pemimpin tersebut adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahan atau control lebih lanjut, kecuali apabila mereka memintanya.

Menurut Umam (2010:271), unsur-unsur dari kepemimpinan adalah : Seseorang atau lebih yang berfungsi memimpin, disebut pimpinan (leader). Adanya orang lain yang dipimpin. Adanya kegiatan menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran dan tingkah lakunya. Adanya tujuan yang hendak dicapai yang dirumuskan secara sistematis. Berlangsung berupa proses di dalam institusi, organisasi atau kelompok.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dan aktifitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang memberikan penghargaan terhadap ide dari anggota akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi bawahannya. Seorang

anggota akan memiliki semangat dalam menciptakan ide-ide yang positif demi mencapai tujuan organisasi pada organisasi dimana dia bekerja.

Veitzhal Rivai (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
 - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
2. Kemampuan yang efektivitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan.
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu.
 - c. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat.
3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah.
 - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat.
 - c. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

- a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
- b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

3. Disiplin Kerja

a. Defenisi Disiplin Kerja

Definisi Disiplin Kerja adalah merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak atau menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut S.P. Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Sedangkan, Menurut Rivai dan Sagala (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2014:96) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kereleaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer

untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Rivai : 2010:825)

Menurut Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan diatas tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup :

1. Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan.
2. Adanya kepatuhan para mengikut.
3. Adanya sanksi bagi pelanggara.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi berkaitan dengan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan yang lengkap yang terdapat didalam suatu instansi pemerintahan. Semua ini bertujuan untuk mengarahkan setiap individu mengenai kewajiban yang harus dilaksanakan serta larangan yang harus dihindari.

Menurut Mangkunegara (2011:129) ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

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. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin Preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Indikator Disiplin

Indikator Disiplin menurut Hasibuan (2012: 194-198) yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kinerja yang lebih baik.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang sangat berat, pegawai akan

semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menerapkan aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan dan setiap karyawan yang indisipliner akan mendapatkan sanksi atau hukuman yang ditetapkan.

d. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin PP 53 Tahun 2010

Pengertian Disiplin PNS PP 53 Tahun 2010 yaitu:

Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau suatu peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Telah disebutkan dan dijelaskan pada PP 53 Tahun 2010 bagian kedua pasal 17 tentang tingkat dan jenis hukuman disiplin PNS antara lain :

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :
 - a. Hukuman disiplin ringan.
 - b. Hukuman disiplin sedang.
 - c. Hukuman disiplin berat.
2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari :
 - a. Teguran lisan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

3. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari :
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
4. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari :
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
 - b. Perpindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
 - c. Pembebasan dari jabatan.
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS,
dan
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

B. Keterkaitan Antara Variabel

1. Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Didalam memimpin perusahaan seseorang memimpin tidak lepas dari gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan itu timbul dari suatu pola perilaku seseorang pemimpin yang khas, pada saat mempengaruhi bawahannya, apa yang dipilih pemimpin untuk dikejakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggotanya atau kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.

Menurut Miftah Thoha (2010:303) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ras muis (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hal tersebut berarti semakin baik cara memimpin seorang, pemimpin maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ras Muis, J.Jufrizal, Muhammad Fahmi (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin Kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan olehnya.

Menurut S.P. Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut penelitian yang dilakukan Wagiman S dan Himawan Arif Santanto (2011) bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Penelitian Terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dihan Profita, Surachman, Andrawati (2011)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintah Desa Kabupaten Lumajang (PEMDES)	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Analisis Statistik dan Deskriptif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 5. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 6. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 8. Kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. 9. Disiplin mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

						10. Motivasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Dinas Pemerintah Desa (PEMDES) Kabupaten Lumajang.
2.	Enno Alea Almaenda, Satrijo Budi Wibowo, Nikamah (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PUSTAKA RISKY PUTRA SEMARANG	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (X2)	Regresi Linier Sederhana	Hasil Penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PUSTAKA RISKY PUTRA SEMARANG Karena disiplin kerja yang baik dapat menciptakan sesuatu yang dapat mendorong karyawan peningkatan kinerja dan mendapatkan hasil yang maksimal
3.	Muhammad Ras Muis, J. Jufrizen, Muhammad Fahmi (2011)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Pemkab Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y1)	Regresi Linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, ada berpengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja dan secara simultan ada berpengaruh

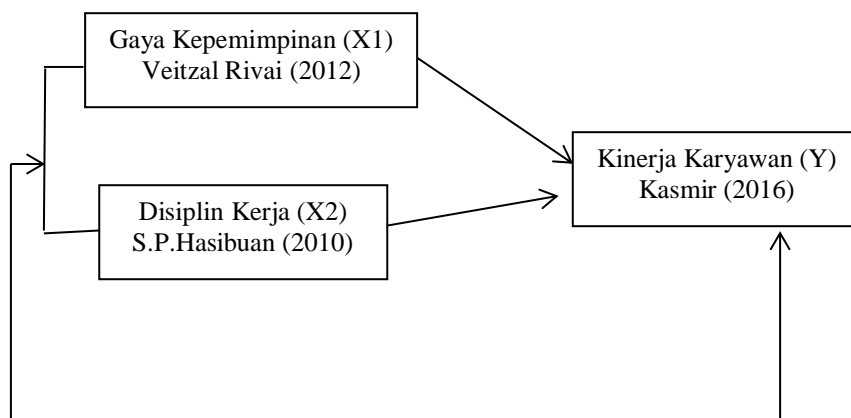
						positif signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4.	Wagiman S dan Himawan Arif Sutanto (2011)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Wilayah Semarang	Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia TBK Wilayah Semarang.
5.	H. Kusmono (2011)	Pengaruh disiplin kerja, terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub Sektor Industri Pengolahan Kayu skala menengah di Jawa Timur	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi (Y1) Kepuasan kerja (Y2) Kinerja Karyawan (Y3)	Penelitian dengan Hipotesis	Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,506, disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0,680 dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183.

Sumber : penulis 2020.

D. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel daya kepemimpinan, disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai. Langkah pertama dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan teori-teori pendukung dan studi kepustakaan mengenai variabel-variabel yang diteliti. Selanjutnya dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai kantor Bappeda Kabupaten Langkat yang menjadi obyek dalam penelitian, dimana kuesioner tersebut berisikan pertanyaan-pertanyaan yang mencakup variabel yang diteliti, yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja. Kerangka konseptual merupakan hubungan logis dari landasan teori dan kajian empiris. Kerangka konseptual menunjukkan pengaruh antara variabel dalam penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan pada gambar sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : penulisan 2020

Keterangan Gambar :

1. H1 : Pengaruh gaya kepemimpinan (x1) terhadap kinerja (Y)
2. H2 : Pengaruh Disiplin kerja (x2) terhadap kinerja (Y)
3. H3 : Pengaruh gaya kepemimpinan (x1) dan Disiplin Kerja (x2) terhadap kinerja (Y)

E. Hipotesis

Hipotesis atau anggaran dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masalah harus dibuktikan dengan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Menurut Sugiono (2013:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. H1 : Diduga gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Langkat.
2. H2 : Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Langkat.
3. H3 : Diduga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Langkat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia, penelitian ini menguji dua variabel yaitu independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Penulis melakukan penelitian pada Kantor Bappeda Kabupaten Langkat. Obyek penelitian ini adalah Pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Langkat yang berjumlah 40 (empat puluh) orang.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Bappeda Kabupaten Langkat Jalan T.Amir Hamzah No. 1 Stabat Kabupaten Langkat Propinsi Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Proses penelitian ini dilakukan mulai Oktober 2020 sampai dengan November 2020 berikut schedule proses penelitian.

Tabel 3.1 Schudele Proses Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Oktober 2020	Nov 2020	Des 2020	Jan 2021
1.	Riset Awal/Pengajuan Judul	■			
2.	Penyusunan Proposal	■			
3.	Seminar Proposal		■		
4.	Perbaikan/ACC Proposal		■		
5.	Pengolahan Data		■	■	
6.	Penyusunan Skripsi				■
7.	Bimbingan Skripsi.				■

Sumber : penulisan 2020

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Daya

1. Populasi dan Sampel

Menurut Rusiadi (2015:30) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiono (2010) dalam Rusiadi (2015:30) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 40 (empat puluh) pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Arikunto dalam Rusiadi (2015:30) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 41 (empat puluh satu) karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling dengan teknik random sampling dan perhitungannya menggunakan rumus slovin.

2. Jenis dan Sumber Daya

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam 2 (dua) jenis yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Tekniknya yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain : Observasi, wawancara, diskusi terfokus, dan penyebaran kuesioner.

Angket (*Questionnaire*)

Angket (*Questionnaire*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Menurut Ghozali (2011:47) skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

Jawaban	Simbol	Bobot Nilai
1. Sangat Tidak Setuju	STS	1
2. Tidak Setuju	TS	2
3. Kurang Setuju	KS	3
4. Setuju	S	4

5. Sangat Setuju SS 5

Dalam penelitian ini yang menjadi responden dalam pengisian angket adalah seluruh pegawai yang ada dikantor Bappeda Kabupaten Langkat relatif kecil jumlahnya yaitu sebanyak 40 orang pegawai.

b. Data Sekunder

Adalah data yang di peroleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber antara lain : Biro Pusat Statistik (BPS) buku, laporan jurnal, dan lain-lain.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Menurut Rusiadi (2015 : 50) variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Nazir (2010) dalam Rusiadi (2015:50) variabel penelitian adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu peneltian.

a. Variabel bebas (x)

Variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara

fenomena yang di observasi atau diamati. Variabel bebas (x) dalam penelitian ini adalah:

Gaya Kepemimpinan (x1)

Disiplin Kerja (x2)

b. Variabel terikat (y)

Variabel terikat adalah faktor-faktor yang di observasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti.

Variabel terikat (y) dalam penelitian ini adalah : Kinerja Karyawan.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah.

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berikut indikator dirangkum dalam table dan disertakan variabel, indikator, deskripsi, dan skala pengukuran.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan yang mengemukakan bahwa seorang pimpinan dalam mengimplementasi kepemimpinan harus mampu	1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik. 2. Kemampuan yang efektifitas. 3. Kepemimpinan yang partisipatif. 4. Kemampuan dalam	Kepemimpinan sebagai hubungan yang erat seseorang dan sekelompok manusia karena adanya	Likert

	secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasi, Veitzhal Rivai (2012:53)	mendelegasikan tugas dan waktu. 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.	kepentingan bersama, ditandai oleh tingkah laku yang tertuju dan terbimbing.	
Disiplin kerja.	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Menurut S.P. Hasibuan (2012:193)	1. Tujuan dan Kemampuan. 2. Teladan Pemimpin. 3. Balas Jasa. 4. Keadilan. 5. Waskat.(Pengawasan Melekat). 6. Sanksi Hukum. 7. Ketegasan.	Disiplin kerja yang dilakukan tidak dengan paksaan siapapun, dengan kesadaran sendiri mematuhi perturan suatu organisasi atau perusahaan yang ada.	Likert
Kinerja.	Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Kasmir (2016:208-210)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas Kerja. 3. Waktu. 4. Kerjasama antar karyawan. 5. Penekanan Biaya. 6. Pngawasan.	Apabila kita melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai target yang memuaskan maka pimpinan akan memberi suatu penghargaan (reward) dalam suatu perusaan atau lembaga kerja.	Likert

Sumber : penulisan tahun 2020

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan dan primer dan dengan teknik pengumpulan data menggunakan :

1. Kuisisioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis untuk mempelajari sikap-sikap, keyakinan, prilaku dan karakteristik

beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan oleh sistem yang sudah ada.

Menurut Sugiyono (2015:249-250) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan kemudian setelah diisi lengkap mengembalikan kepada peneliti.

Sampale dalam penelitian ini adalah 41 orang di Bappeda Kabupaten Langkat. Sampel diambil menggunakan metode probability sampling dengan teknik sample random sampling.

2. Studi Dokumentasi

Dalam melakukan penelitian ini, studi dokumentasi peroleh peneliti dari artikel-artikel, majalah, buku dan penulusuran internet yang berkaitan dengan kemampuan, insentif, lingkungan, dan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini terdapat 41 kuesioner yang disebarakan secara langsung (*tatap muka*)

F. Teknik Analissis Data

Penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 (lima) opsi sebagai skala pengukuran data.

Instrument dengan Skala Likert akan berguna bila penelitian ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topic, pendapat atau pengalaman.

Hasil pengukuran yang menggunakan Skala Likert akan menghasilkan data interval. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5 dapat di

beri skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, hingga sangat setuju
Sugiyono (2015:198-199)

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisa dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang ini atau arti sebenarnya yang di ukur dan akan menghasilkan derajat yang diyakini dalam pengukuran. Pengujian untuk mengetahui kelayakan butir-butir (item) dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan di sajikan kepada para responden maka di perlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan di anggap valid (Rusiadi, et al 2013)

b. Uji Realibitas

Realibilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butiran-butiran yang ada.

Biasanya butir-butir tersebut di katakana reliable atau handal apabila jawaban seorang itu terdaftar kuesioner adalah konsisten.

Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, et al 2013)

2. Uji Asumsi Klasik

Penngujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heterokedastisitas, gejala multikolinieritas, dan gejala autokolerasi (Rusiadi, 2016:148)

a. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut model homoskedastisitas (Rusiadi, 2015:156)

Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik di dapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpulkan di tengah, menyempitkan kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempitkan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas di lakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi dari pada 0,10 atau VIF lebih kecil dari pada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas Santoso (2012) dalam Rusiadi (2015:154)

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode 1 dengan periode sebelumnya (t-1). Uji bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Model Regresi yang baik adalah regresi yang bebas autikorelasi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji = 5%. Apabila D-Wa Durbin-Watson (D-W), dengan tingkat kepercayaan terletak antar -2 sampai +2 maka tidak ada autokorelasi Santoso (2012) dalam Rusiadi (2015:163)

3. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji Hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, persamaan matematis analisis regresi linier berganda ditulis dalam model persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja (Dependen Variabel)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)

β_2 = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)

β_3 = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

ϵ = Error Term

4. Uji Kesesuaian (Testn Goodness Of Fit)

Uji ini merupakan persamaan regresi di gunakan dalam proses perhitungan tidak selalu untuk mengestiasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang akan diajukan akan diuji signifikansinya pengajuan akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

a. Uji F

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

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.

Menurut Ghozali (2012:98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 di tolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain itu menerima *hipotesis alternatif*, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membanding nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

b. Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H_0 : Variabel Bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2012:98) adalah menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

1. Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, nilai R^2 yang kecil berarti dalam kemampuan variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) dalam menjalankan variabel variabel terikat (Kinerja Karyawan) sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Fokus, Locus, dan Waktu Penelitian.

a. Penelitian ini difokuskan pada masalah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

b. Locus Penelitian.

Penelitian ini bertempat di Kantor Bappeda Kabupaten Langkat Stabat.

c. Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan selama 1 (satu) bulan dimulai tanggal 29 September 2020 sampai dengan 29 Oktober 2020.

2. Sejarah Singkat Kantor Bappeda Kabupaten Langkat dengan luas wilayah :

a. Secara geografis Kabupaten Langkat berada pada $3^{\circ}14'00''$ - $4^{\circ}13'00''$ Lintang Utara, $97^{\circ} 52'00'$ – $98^{\circ} 45'00''$ Bujur Timur dan 4-105 m dari permukaan laut.

b. Kabupaten Langkat menempati area seluas $\pm 6.263,29 \text{ Km}^2$ (626,329 Ha) yang terdiri dari 23 37 Kelurahan definitif.

c. Luas daerah menurut Kecamatan di Kabupaten Langkat adalah Kecamatan Bahorok dengan luas $1.101,83 \text{ km}^2$ atau 17,59 persen diikuti Kecamatan Batang Serangan dengan luas $899,38 \text{ km}^2$ atau 14,36 persen. Sedangkan luas daerah terkecil adalah Kecamatan Binjai dengan luas $42,05 \text{ km}^2$ atau 0,67 persen dari total luas wilayah Kabupaten Langkat.

d. Iklim

Seperti umumnya daerah-daerah lainnya berada di Sumatera Utara, Kabupaten Langkat termasuk daerah yang beriklim tropis. Sehingga daerah ini memiliki 2 (dua) musim yaitu Musim Kemarau dan Musim Hujan.

Adanya Visi dan Misi Bupati Langkat yaitu :

a. Visi

Priode 2009-2024 yaitu :

- 1, Mewujudkan Langkat yang maju, sejahtera dan religius.
2. Melalui pengembangan pariwisata dan infrastruktur yang berwawasan lingkungan.

b. Misi

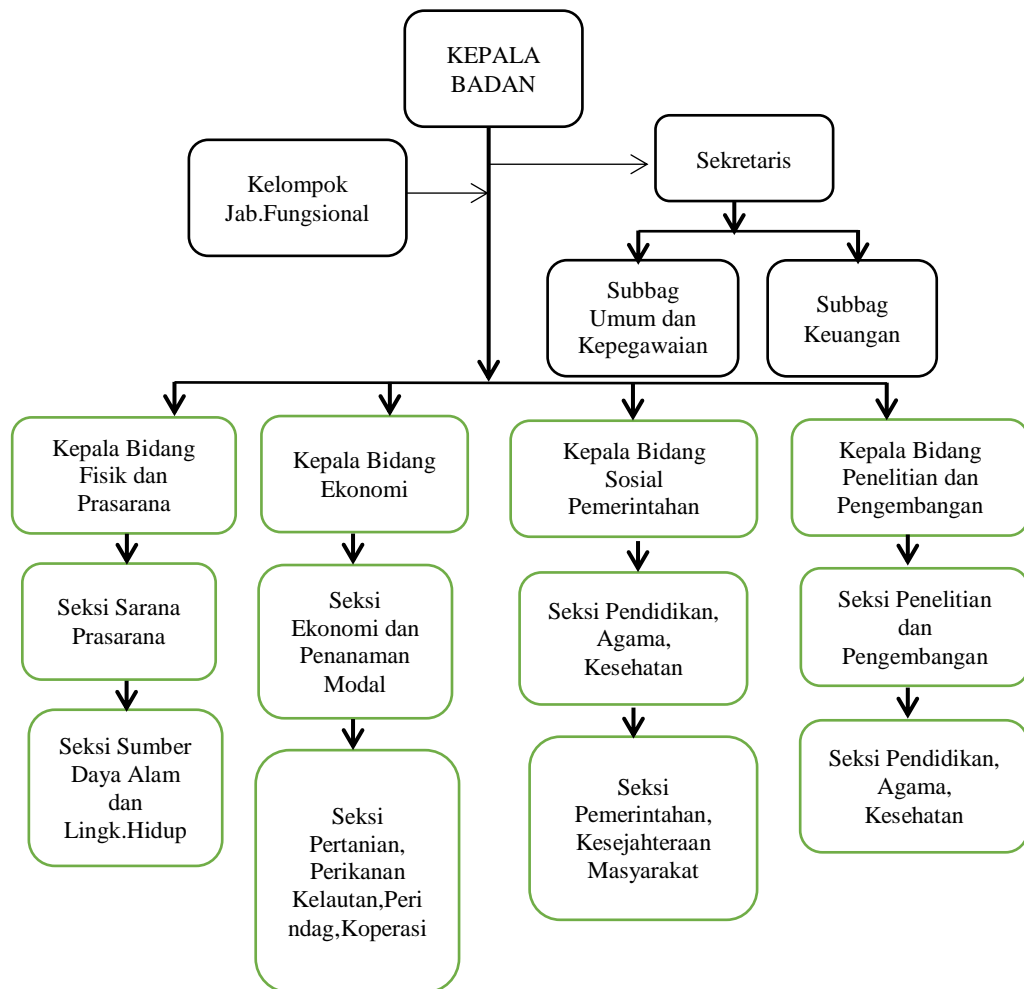
1. Penguatan ideologi bangsa dalam rangka mewujudkan kerukunan antar umat beragama, suku dan golongan.
2. Memperkuat dan memperluas reformasi birokrasi penyelenggara sistem tata kelola pemerintah yang baik (goodgovenence) dan pemerintahan yang bersih (clean government) serta perluasan partisipasi publik.
3. Pengembangan pariwisata untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi.
4. Meningkatkan standar pelayanan minimal serta mencegah penyalahgunaan narkoba.
5. Pembangunan jalan Kabupaten secara merata diseluruh Kabupaten Langkat dan infrastruktur lainnya.
6. Mengoptimalkan Sumber Daya Alam (SDM) berbasis penataan dan pelestarian lingkungan hidup berkelanjutan.

3. Struktur Organisasi Bappeda Kabupaten Langkat.

Struktur Organisasi
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Kabupaten Langkat

Lampiran : Peraturan Daerah Kab. Langkat
Nomor : 64 Tahun 2016
Tanggal : 12 Desember 2016

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bappeda Kabupaten Langkat



Penelitian ini dilakukan pada Kantor Bappeda Kabupaten Langkat beralamat jalan T.Amir Hamzah No. 1 Stabat Kabupaten Langkat. Penelitian ini mengukur apakah ada pengaruh signifikan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai. Obyek penelitian ini adalah Pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Langkat.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan langsung pada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 20 s/d 25 Mei 2020 dengan penyebaran kuesioner sebanyak 40 pegawai yang disebar pada pegawai kantor Bappeda Kabupaten Langkat. Rincian distribusi kuesioner dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Responden	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	40	100 %
Kuesioner yang tidak kembali	0	0 %
Kuesioner yang kembali namun tidak dapat diolah	0	0 %
Kuesioner yang dapat diolah	100	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner dibagi kepada responden sebanyak 40 kuesioner dengan tingkat penambahan sebesar 100% yang berarti keseluruhan kembali dapat diolah.

B. Analisis dan Penelitian

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis terlebih dahulu data tersebut diuji dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n –

2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel untuk menguji apakah masing-masing item valid atau tidak, dilihat dengan cara melihat hasil output cronbach alpha pada kolom correlated item-total correlation untuk masing-masing variabel penelitian. Kemudian bandingkan nilai Correlated Item-Total Correlation dengan hasil perhitungan r tabel.

Pada penelitian ini jumlah sampel adalah 40 responden r tabel alpha 0,05 untuk sampel 40 responden yaitu $(df) = 40 - 2 = 38$, yaitu 0,316 (Ghozali:2011). Nilai Correlated Item-Total Correlation dibandingkan dengan nilai r tabel 0,316. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.2
Hasil Penguji Validitas

Pertanyaan	Corrated Item-Total	R Tabel	Keterangan
GP1	0,604	0.316	Valid
GP2	0,569	0.316	Valid
GP3	0,618	0.316	Valid
GP4	0,728	0.316	Valid
GP5	0,726	0.316	Valid
D1	0,657	0.316	Valid
D2	0,568	0.316	Valid
D3	0,680	0.316	Valid
D4	0,733	0.316	Valid
D5	0,572	0.316	Valid
KP1	0,665	0.316	Valid
KP2	0,488	0.316	Valid
KP3	0,671	0.316	Valid
KP4	0,462	0.316	Valid
KP5	0,327	0.316	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui Corralated Item Total dari setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu : 0,316, semua pernyataan dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas.

Uji Reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana tanpa bias dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument. Pengujian Reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan Reliabel jika memberi nilai Cronbach Alpha $> 0,070$ (Nunnally dalam Ghozali, 2011) hasil lengkap uji Reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha ($> 0,70$)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,900	Reliabel
Disiplin Kerja	0,871	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,887	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah. 2020

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh Variabel diuji nilainya diatas 0,70, maka disimpulkan bahwa seluruh variabel dari penelitian ini dinyatakan Reliabel.

C. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Analisis Deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai nilai variabel penelitian. Analisis deskriptif ditunjukkan melalui data presentase.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	31	77,5
Wanita	9	22,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar yang bekerja dikantor Bappeda Kabupaten Langkat dominan adalah Laki-Laki sebanyak 31 orang hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan dilakukan mayoritas oleh Laki-Laki.

2. Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
25 – 30 Tahun	12 orang	30%
31 – 40 Tahun	20 orang	50%
≥ 41 Tahun	8 orang	20%
Jumlah	40 orang	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa pegawai yang bekerja di Kantor Bappeda Kabupaten Langkat masih berusia produktif yaitu usia : 31 – 40 tahun berjumlah 20 orang.

3. Responden Lama Bekerja

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	10	25%
6 – 10 Tahun	15	37,5%
≥ 11 Tahun	15	37,5%

Jumlah	40	100%
--------	----	------

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa rata-rata masa jabatan pegawai yang bekerja di Kantor Bappeda Kabupaten Langkat diantara 6 – 11 Tahun, hal ini menunjukkan bahwa pegawai banyak pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan
Tingkat Pendidikan.

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA / SMK	2	12,5 %
D-3	2	12,5 %
S-1	26	85 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas memperlihatkan bahwa pegawai yang bekerja di Bappeda Kabupaten Langkat didominasi oleh lulusan Sarjana 1 (S-1) sebanyak 26 orang dan dapat dikategorikan pendidikan sangat baik.

D. Pembahasan dan Analisis Data

1. Deskriptif Variabel x1 Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.8
Pimpinan Dengan Kekuasaannya Memberi Tugas
Kepada Karyawan

Frequency	Percent	Valid Percent	Hasil
14	35,0	35,0	Setuju
26	65,0	65,0	Sangat Setuju
40	100,0	100,00	Total

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan di Bappeda Kabupaten Langkat telah mengedepankan kekuasaannya dalam memberikan tugasnya untuk dilaksanakan pada karyawan.

Tabel 4.9
Pimpinann Memberikan Semangat Kepada Karyawan

Frequency	Percent	Valid Percent	Hasil
1	2,5	2,5	Sangat Tidak Setuju
4	10,0	10,0	Tidak Setuju
2	5,0	5,0	Kurang Setuju
11	27,5	27,5	Setuju
22	55,0	55,0	Sangat Setuju
40	100,0	100,0	Total

Sumber : Data yang Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Bappeda Kabupaten Langkat telah memberikan semangat bagi pegawainya.

Tabel 4.10
Pimpinan Berkomunikasi Dengan Baik

Frequency	Percent	Valid Percent	Hasil
4	10,0	10,0	Tidak Setuju
8	20,0	20,0	Setuju
28	70,0	70,0	Sangat Setuju
40	100,0	100,0	Total

Sumber : Data yang Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pimpinan di Kantor Bappeda Kabupaten Langkat berkomunikasi dengan pegawai sangat baik.

Tabel 4.11
Pimpinan Memberikan Tugas Kepada Karyawan
Dengan Prosedur yang Sudah Ditetapkan

Frequency	Percent	Valid Percent	Hasil
12	30,0	30,0	Setuju
28	70,0	70,0	Sangat Setuju
40	100,0	100,0	Total

Sumber : Data yang Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan di Bappeda Kabupaten Langkat memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Tabel 4.12
Pimpinan Mengikuti Sertakan Pegawai
Dalam Memberikan Pendapat dan Mengambil Keputusan

Frequency	Percent	Valid Percent	Hasil
1	2,5	2,5	Kurang Setuju
8	20,0	20,0	Setuju
31	77,5	77,5	Sangat Setuju
40	100,0	100,0	Total

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Bappeda Kabupaten Langkat telah mengikuti sertakan pegawai dalam memberi pendapat dan mengambil keputusan.

2. Deskriptif Variabel x2 Disiplin Kerja

Tabel 4.13
Pegawai Merasa Mampu Menyelesaikan
Tugas yang diberikan

Frequency	Percent	Valid Percent	Hasil
4	10,0	10,0	Kurang Setuju
24	60,0	60,0	Setuju
12	30,0	30,0	Sangat Setuju
40	100,0	100,0	Total

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Langkat didukung oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.14
Pimpinan Memberikan Pengarahan Dengan Baik.

Frequency	Percent	Valid Percent	Hasil
2	5,0	5,0	Tidak Setuju
1	2,5	2,5	Kurang Setuju
32	80,0	80,0	Setuju Valid
5	12,5	12,5	Sangat Setuju
40	100,0	100,0	Total

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan 4.14 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Pegawai didukung oleh arahan yang baik.

Tabel 4.15
Pimpinan Memberikan Tindakan yang Tegas
Bagi Indisipliner

Frequency	Percent	Valid Percent	Hasil
3	7,5	7,5	Kurang Setuju
22	55,0	55,0	Setuju Valid
15	37,5	37,5	Sangat Setuju
40	100,0	100,0	Total

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Pegawai didukung oleh tindakan yang tegas bagi indisipliner pegawai.

Tabel 4.16
Pegawai yang Melanggar Peraturan
Akan Dikenakan Sanksi.

Frequency	Percent	Valid Percent	Hasil
1	2,5	2,5	Tidak Setuju
9	22,5	22,5	Kurang Setuju
22	55,0	55,0	Setuju Valid
8	20,0	20,0	Sangat Setuju
40	100,0	100,0	Total

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Pegawai didukung oleh sanksi pelanggar yang tegas.

Tabel 4.17
Adanya Hubungan Yang Baik
Antara Atasan dan Bawahan

Frequency	Percent	Valid Percent	Hasil
5	12,5	12,5	Kurang Setuju
22	55,0	55,0	Setuju Valid
13	32,5	32,5	Sangat Setuju
40	100,0	100,0	Total

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Pegawai didukung oleh hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

3. Diskriptif Variabel Y Kinerja Pegawai

Tabel 4.18
Saya Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai yang
Ditetapkan Dengan Pengetahuan Dan Menggunakan
Metode dan Teknik yang Tepat

Frequency	Percent	Valid Percent	Hasil
4	10,0	10,0	Kurang Setuju
23	57,5	57,5	Setuju Valid
13	32,5	32,5	Sangat Setuju
40	100,0	100,0	Total

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai didukung oleh penyelesaian tugas yang sesuai target yang ditetapkan.

Tabel 4.19
Saya Mampu Menggunakan Peralatan Kerja
Untuk menyelesaikan pekerjaan dengan Baik

Frequency	Percent	Valid Percent	Hasil
1	2,5	2,5	Tidak Setuju
4	10,0	10,0	Kurang Setuju
25	62,5	62,5	Setuju Valid
10	25,0	25,0	Sangat Setuju
40	100,0	100,0	Total

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai didukung oleh peralatan kerja yang baik.

Tabel 4.20
Saya Merasa Yakin Dapat Menyelesai
Tugas Dipengalaman dan Pelatihan yang Saya Miliki

Frequency	Percent	Valid Percent	Hasil
2	5,0	5,0	Kurang Setuju
30	75,0	75,0	Setuju Valid
8	20,0	20,0	Sangat Setuju
40	100,0	100,0	Total

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.20 menunjukkan bahwa kinerja pegawai didukung pengalaman dan pelatihan yang dimiliki.

Tabel 4.21
Saya Mampu Menyesuaikan Diri Dengan Bidang
Operasional Perusahaan Dengan Menyeluruh

Frequency	Percent	Valid Percent	Hasil
3	7,5	7,5	Kurang Setuju
21	52,5	52,5	Setuju
16	40,0	40,0	Sangat Setuju
40	100,0	100,0	Total

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.21 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai didukung oleh penyesuaian dengan baik.

Tabel 4.22
Saya Mampu Menjalin Kerjasama
Yang Baik dengan rekan kerja.

Frequency	Percent	Valid Percent	Hasil
3	7,5	7,5	Tidak Setuju
6	15,0	15,0	Kurang Setuju
24	60,0	60,0	Setuju
7	17,5	17,5	Sangat Setuju
40	100,0	100,0	Total

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.22 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai didukung oleh kerjasama yang baik.

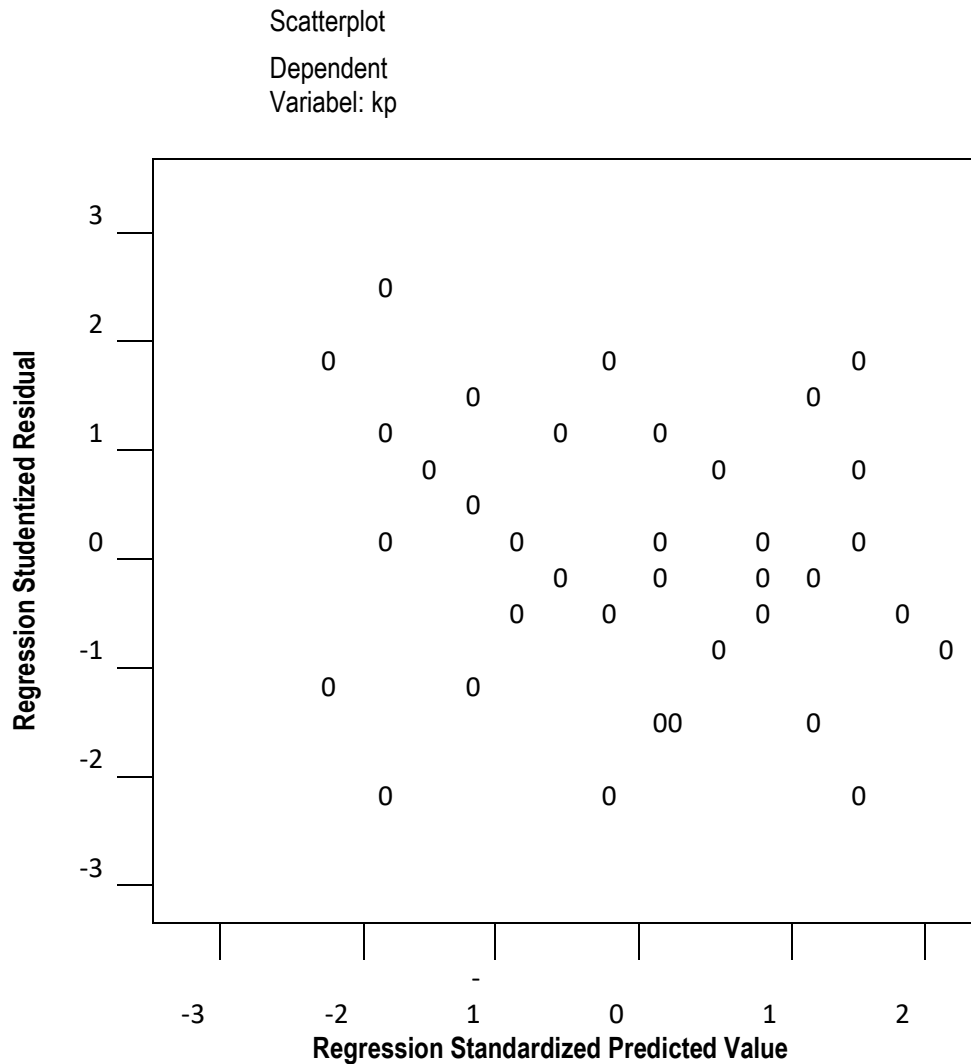
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heteroskedastisita

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika residual suatu pengamatan kepengamata yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas jika berbeda disebut heteroskedistisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedisititas (Ghozali : 2011:139).

Gambar dibawah ini merupakan hasil uji heteroskedistisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil output SPSS data primer yang diolah 2020

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa distribusi data tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

b. Uji Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai Cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Tingkat Kolinieritas yang dapat ditolerir adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan tingkat multikolinieritas 0,95 (Ghonzali:2011:105-106).

Tabel 4.23
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constan)		
GK	,930	1.075
D	9,16	1.092

Sumber : Hasil output SPSS data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji Multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independent yang ada yaitu nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang tidak lebih dari 10 pada tabel diatas nilai tolerance nilai variabel bebas Gaya Kepemimpinan sebesar 0,930 dan Disiplin kerja sebesar 0,916, sedangkan nilai VIF variabel bebas Gaya Kepemimpinan sebesar 1,075 dan Disiplin Kerja sebesar 1.092. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel Independent yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independent 1 dengan variabel independent yang lainnya.

c. Uji Normalitas

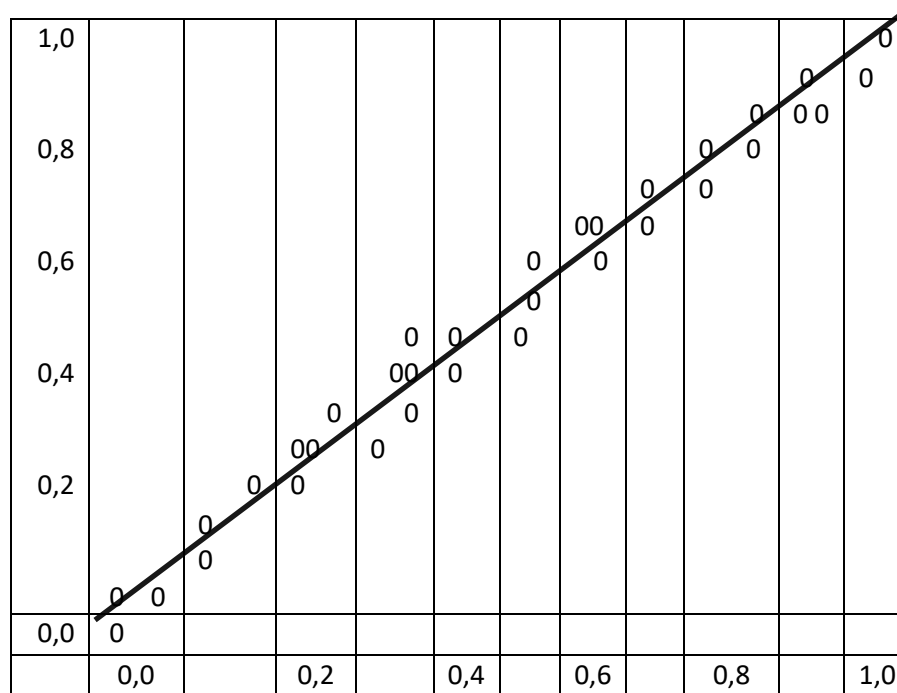
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghonzali : 2011:160).

Untuk melihat data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan memperhatikan norma probability plot pada scatter plot berdistribusi normal.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas

Normal PP Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable : KP



Sumber : Hasil output SPSS data primer yang diolah 2020

Berdasarkan Grafik 4.4 diatas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi dengan normal karena data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

3. Uji Kesesuaian

a. Uji F

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel independen atau terikat. Dengan membandingkan Nilai F itu $< F$ Tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_A . Dengan kata lain menyatakan bahwa variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel independen (Ghonzali : 2011: 98).

Tabel 4.24
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	dF	Mean Square	F	Sig
Regresion	169,708	3	56,569	9,460	,000 ^b
Residual	215,267	36	5,980		
Total	384,975	39			

Sumber : Hasil output SPSS diolah 2020

a. Dependen Variabel : kp

b. Predictors : (Constans), d, gp

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat nilai F hitung diatas sebesar 9,460 lebih besar dari pada F tabel 2,87 dengan Probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian diperoleh F hitung $> F$ tabel ($9,460 > 2,87$) maka hipotesis alternatif diterima.

b. Uji Signifikan Farameter Individual (Uji Statistik t)

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali : 2011:98).

Tabel 4.25
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8,794	9,351		-,940	,353
gp	,212	,087	,314	2,433	,020
D	,347	,090	,500	3,842	,000

Sumber : Hasil output SPSS diolah 2020

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji t diatas dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar 2,028 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = N - K$ (40-4) yaitu 36 dan Alpa 0,05 berikut pembahasan uji parsial antara gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Langkat.

a. Gaya Kepemimpinan (X1 terhadap kinerja)

Hasil uji t untuk gaya kepemimpinan (x1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai Sig 0,020 dan t hitung menunjukkan 2,433 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,020 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,433 > 2,028$) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_{01} ditolak dan H_1 diterima, jadi hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Langkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ras Muis, J.Jufrizal, Muhammad Fahmi (2011) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Disiplin Kerja (x2) Terhadap kinerja (Y)

Hasil uji t untuk disiplin kerja (x2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai sig 0,000 dan t hitung menunjukkan 3,842 artinya nilai signifikan lebih

kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,482 > 2,028$) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima. Jadi hasil analisis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Langkat. Hasil penelitian ini dilakukan oleh Wagiman S dan Himawan Arif Santanto (2011) bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Uji Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan Tabel 4.23 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = - 8,794 + 0,212 x_1 + 0,347 x_2$$

Artinya nilai konstanta sebesar $- 8,794$ menunjukkan bahwa dengan adanya variabel x (Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja) maka nilai variabel Y (Kinerja) akan naik sebesar 8,794 namun sebaliknya jika variabel $x=0$ maka nilai Y (Kinerja) akan menurun sebesar $-8,794$ angka koefisien x_1 0,212, menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 0,01 akan meningkatkan kinerja pegawai, koefisien x_2 0,347 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 0,01 akan meningkatkan kinerja pegawai.

5. Koefisien Determinasi.

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali : 2011:97).

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	,664	,441	,394	2,445	1,884

Sumber : Hasil output SPSS data diolah 2020

- a. Predictors : (Constant), d, gp
- b. Dependent Variabel : kp

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (adjusted R Square) sebesar 0,394 atau 39,4%. Semakin besar angka adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 39,4% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. dan selisihnya 60,6% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk dalam penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Langkat. Responden pada penelitian ini berjumlah 40 (empat puluh) orang pegawai, berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah melakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Langkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Bappeda Kabupaten Langkat.
3. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Langkat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan instansi pemerintah adalah perlunya pengarahan kepada pegawai atau bawahannya, serta membantu mereka agar bisa mengatasi kesulitan mereka dalam menjalankan tugas sesuai dengan yang telah ditentukan dan disiplin kerja harus dibuat sebaik mungkin demi terciptanya rasa tanggungjawab sebuah pekerjaan dan dapat menciptakan

suasana kantor yang nyaman dan kondusif serta kesempatan dan disiplin kerja yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

2. Bagi kalangan SMU, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama yaitu : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji komponen lain selain masalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dibahas oleh penulis dengan dimensi dan indikator yang berbeda, sehingga pengetahuan akan manajemen sumber daya manusia untuk masyarakat akan berkembang dengan menghasilkan ide-ide yang kreatif yang berguna untuk masa depan yang akan datang. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mencari ruang lingkup yang lebih luas dan populasi sehingga sampel yang digunakan lebih banyak, sehingga memberikan gambaran yang spesifik mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Revika. Aditama Bandung.

Biro Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Langkat.

Dr. Kasmir, S.E. M.M., (2016), *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.

Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4331-4339.

Rusiadi, dkk. (2015), *Metode penelitian manajemoen, akuntansi dan ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus, dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel, Cetakan Kedua*. Medan : USU Press.

Ghozali, Imam (2012), *Aplikasi Analisis Multivariate, dengan Program IBM SPSS*, Yogyakarta : Universitas Diponegoro.

Pramono, C., Hamranani, S. S. T., & Sanjaya, M. Y. (2019). Pengaruh Teknik Relaksasi Otot Progresif terhadap Tingkat Kecemasan Pasien Hemodialisa di RSUD Wonosari. *Jurnal Ilmu Keperawatan Medikal Bedah*, 2(2), 22-32.

Ritonga, H. M., Pane, D. N., & Rahmah, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. *Jumant*, 12(2), 30-44.

Sebayang, S. A. (2018). analisis structural equation modelling (sem) terhadap alih fungsi lahan pertanian dan kesejahteraan ekonomi masyarakat. *At-tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 4(2), 169-184.

Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, Bandung : Alfabeta.

Jurnal:

Amira Dwiki A, dkk. (2014) *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada karyawan PT. Nusantara medika utama mojokerto) *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 14.

S.P. Hasibuan Malayu 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara Anwar Prabu (2010) *Evaluasi Sumber Daya Manusia* Bandung PT. Ravika Aditama.

Buku Kartini Kartono (2010), *Pimpinan dan Kepimimpinan* Jakarta: Raja Grafindo (2010)

Menurut Veitzal Rivai (2012:53), *Kepemimpinan dan Prilaku dan Organisasi*. V.Rivai. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Menurut Umam (2010), *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.

Menurut Miftah Thoha (2012:825) *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Dr. H. Saiful Sagala (2010) *Konsep dan Penelitian Tindakan kelas (PTK) dan penulisan karya ilmiah*.

Menurut Sutrisno (2014) *Indikator Disiplin Kerja Serta Pustaka*.

Badan Pusat Statistik (BPS) *Langkat Dalam Angka Kabupaten Langkat Tahun 2019*.