



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**ARI WAHYUDI HARDIANTO**  
NPM 1715310500

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



**FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS UNIVERSITAS  
PEMBANGUNAN PANCABUDI MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : ARI WAHYUDI HARDIANTO  
NPM : 1715310500  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : STRATA 1 (SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI  
SUMATERA UTARA

Medan, 10 September 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (DR. ONNY MEDALINE, S.H., M.KN)



**PEMBIMBING I**

(SURYA ASIH, S.E., M.Si)

**PEMBIMBING II**

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



**FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS UNIVERSITAS  
PEMBANGUNAN PANCABUDI MEDAN**

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

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : ARI WAHYUDI HARDIANTO  
NPM : 1715310500  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : STRATA 1 (SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI  
SUMATERA UTARA

KETUA

  
(NONI ARDIAN, S.E., MM)

PENGUJI II

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

Medan, 10 September 2021

PENGUJI I

  
(SURYA ASIH, S.E., M.Si)

PENGUJI III

  
(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

PENGUJI IV

  
(YANA DIANA, S.E., M.Si)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ARI WAHYUDI HARDIANTO  
NPM : 1715310500  
Fakultas / Prodi : SOSIAL DAN SAINS / MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN  
OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

Dengan ini menyatakan :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB 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 aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan 10 September 2021



**ARI WAHYUDI HARDIANTO**  
**NPM 1715310500**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ARI WAHYUDI HARDIANTO  
Tempat/Tgl Lahir : Pulau Raja / 17-10-1999  
NPM : 1715310500  
Fakultas / Prodi : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Dusun II Orika

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

Schubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 10 September 2021

buat pernyataan



ARI WAHYUDI HARDIANTO

NPM : 1715310500



# 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	: ARI WAHYUDI HARDIANTO
Tempat/Tgl. Lahir	: Pulau Raja / 17 Oktober 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310500
Program Studi	: Manajemen
Konentrasi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 130 SKS, IPK 3.60
Nomor Hp	: 082216780503

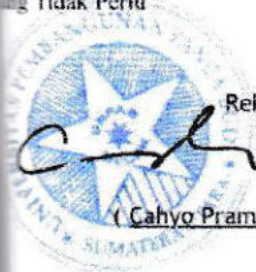
ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

#### Judul

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Rektor I,

( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 01 Februari 2021

Pemohon,

( Ari Wahyudi Hardianto )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan

( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : 01-02-2021

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

( Surya Asih, SE., M.Si )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :

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



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1089 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ARI WAHYUDI HARDIANTO  
NPM : 1715310500  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Surya Asih, SE., M.Si  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
22 Mei 2021	Baik..sudah ibu pe.tiksa...acc untuk semprol...silahkan mendaftar untuk semprol..	Disetujui	
22 Mei 2021	Sebelum mendaftar untuk semprol...lanjutkan bimbingan ke Dopring 2	Revisi	
22 Mei 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
12 Agustus 2021	Baik..acc untuk sidang meja njau.. silahkan mendaftar	Disetujui	
12 Agustus 2021	Acc Sidang Meja Hiau	Disetujui	
18 November 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 18 November 2021

Dosen Pembimbing,

Surya Asih, SE., M.Si





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514898

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ARI WAHYUDI HARDIANTO  
NPM : 1715310500  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
24 Mei 2021	acc seminar proposal	Disetujui	
12 Agustus 2021	acc meja hijau	Disetujui	
19 November 2021	Acc jilid luc	Disetujui	

Medan, 19 November 2021  
Dosen Pembimbing,



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





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : [admin\\_fc@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fc@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Surya Asih, S.E., M.Si  
Nama Mahasiswa : Ari Wahyudi Hardianto  
Program Studi : Manajemen  
NPM : 1715310500  
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
11/8-2021	- Menyerahkan skripsi kepada dosen pembimbing I - Telah direvisi penulisan dan teori diganti untuk 10 tahun terakhir. - Memasukkan lampiran hasil data SPSS		
12/8-2021	1. Menyerahkan hasil revisi. 2. sudah direvisi teori terbaru 10 tahun terakhir. 3. sudah direvisi sistematika penulisan 4. Menambahkan lampiran hasil data SPSS di halaman belakang		
12/8-2021	Acc Sidang Meja Hijau		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Ka. Prodi Manajemen



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

Dosen Pembimbing I

Surya Asih, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si  
Nama Mahasiswa : Ari Wahyudi Hardianto  
Program Studi : Manajemen  
NPM : 1715310500  
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
13/8/2024	Chapter I	h.	
	Chapter II	h.	
	Chapter III	h.	
	Chapter IV	h.	
	Chapter V Acc.	h.	

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Ka. Prodi Manajemen



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

Dosen Pembimbing II



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : [admin\\_fc@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fc@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI**

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Surya Asih, S.E., M.Si  
Nama Mahasiswa : Ari Wahyudi Hardianto  
Program Studi : Manajemen  
NPM : 1715310500  
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
9/4 2021	Tema Proposal		
14/4 2021	Perbaiki Cover, Kata Pengantar, Kesimpulan konseptual, Tabel Definisi Operasional, Daftar Pustaka, Sistematika Penulisan, petunjuk Redaman, Uraian Bab I - Bab III		
21/5 2021	Revisi Bab I - Bab III		
22/5 2021	Acc Seminar Proposal		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Ka. Prodi Manajemen

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

Dosen Pembimbing I

Surya Asih, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : admin\_fe@unpah.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI**

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si  
Nama Mahasiswa : Ari Wahyudi Hardianto  
Program Studi : Manajemen  
NPM : 1715310500  
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	CHAPTER I		
	CHAPTER II		
	CHAPTER III		
	Acu SEMINAR PROPOSAL		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Ka. Prodi Manajemen



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

Dosen Pembimbing II

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

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai 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.



Hasni Munirana Ritonga, BA., MSc

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

### Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 8/13/2021 9:37:48 AM

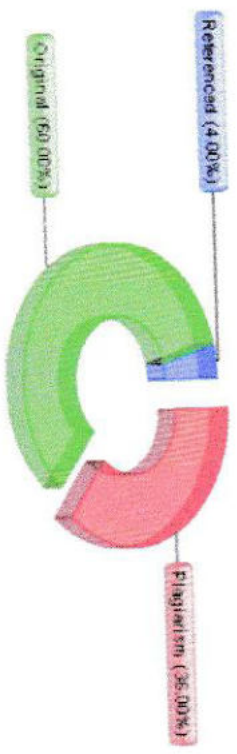
Analyzed document: **ARI WAHYUDI HARDIANTO\_1715310500\_MANAJEMEN.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

- Comparison Method: **Rewrite**
- Detected language: **English**
- Check type: **Internet Check**



#### Detailed document body analysis:

Restoration chart:



Distribution graph:





**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 422/PERP/BP/2021**

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

: ARI WAHYUDI HARDIANTO

: 1715310500

Semester : Akhir

Prodi : SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 13 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 13 Agustus 2021

Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Ektif : 04 Juni 2015

**SURAT PERNYATAAN**

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : ARI WAHYUDI HARDIANTO  
N. P. M : 1715310500  
Tempat/Tgl. Lahir : Pulau Raja / 17 Oktober 1999  
Alamat : Dusun II Desa Orika  
No. HP : 082216780503  
Nama Orang Tua : KARDIANTO/MURSIAM  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 13 Agustus 2021  
Surat Pernyataan



METERAI  
TEMPEL  
86A76AJX335449130  
ARI WAHYUDI HARDIANTO  
1715310500



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 13 Agustus 2021  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ARI WAHYUDI HARDIANTO  
Tempat/Tgl. Lahir : Pulau Raja / 17 Oktober 1999  
Nama Orang Tua : KARDIANTO  
N. P. M : 1715310500  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 082216780503  
Alamat : Dusun II Desa Orika

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA**, 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 indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir 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 di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



ARI WAHYUDI HARDIANTO  
1715310500

Catatan :

- 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 mengetahui dan menguji tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 104 orang pegawai ASN dan sampel yang digunakan adalah random sampling dimana jumlah populasi lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Pengolahan hasil data yang diuji menggunakan program SPSS versi 25, kemudian dilakukan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya melakukan uji asumsi klasik untuk memenuhi unsur uji data. Selanjutnya menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis berupa uji t (parsial), uji f (simultan) dan koefisien determinasi  $R^2$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t secara parsial gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  menunjukkan nilai R Square diperoleh sebesar 0,302 atau 30,2 % dan sisanya 69,8% artinya sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kinerja sebesar 30,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Keywords : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

## **ABSTRACT**

*This research to purpose was to find out and test the influence of leadership style and work discipline on the performance of employees on Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. This reseacrh was conducted using quantitative methods by distributing questionnaires. The population in this study was 104 of employees ASN and the sample used was random sampling, where the population is more than 100, it can be taken 10-15% or 20-25% than more. Processing the result of the data tested using the SPSS version 25 program, then conducted a data quality test consisting of validity and reliability data test, and then perform the classical assumption test to meet the elements of the data test. They were then analyzed by using linear multiple regression analyzed an do t-test (partial), f-test (simultaneous) and determination coefficient. The results of the research showed that the partial t-test of leadership style and work discipline had a positive and significant effect on employee performance. F-test (Simultaneous) leadership style and work discipline have a positive and significant effect on the performance of the Dinas Pemuda and Olahraga Provinsi Sumatera Utara. The results of the coefficient of determination  $R^2$  showed R Square as big as 0,302 or 30,2% and the remaining 69,8% means that the contribution of the influence of leadership style and work discipline can be explained by the performance of 30,2% while the rest is explained by other variables not included in this research.*

*Keywords : Leadership Style, Work Discipline, Performance.*

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT yang telah memberikan rahmat hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara**. Yang merupakan salah satu syarat wajib untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan rasa hormat penulis, kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E S.Psi., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Surya Asih S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Ramadhan Harahap S.E., S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dengan

memberikan arahan tentang sistematika penulisan Skripsi yang baik sesuai panduan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.

6. Seluruh Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di tempat tersebut, dan juga membantu penulis untuk mengisi kuisioner dalam memperkuat data penelitian.
7. Kedua Orang Tua dan Saudara Kandung Riska Wahyuni Hardianti, S.Pd yang sangat penulis sayangi dan cintai, terima kasih atas doa, kasih sayang, cinta, perhatian dan dukungan baik moral maupun materi yang tidak ternilai dan tidak mungkin terbalaskan. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepadanya.
8. Teman-teman penulis khususnya Rita Safitri, yang sudah banyak membantu dalam penyelesaian Skripsi ini terima kasih banyak atas dukungannya.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini, tidak terlepas dari kekurangan dalam pengerjaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis berharap agar penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna dan bermanfaat serta menambah pengetahuan bagi penulis dan para pembacanya.

Medan, 10 September 2021

Penulis

**ARI WAHYUDI HARDIANTO**  
**NPM 1715310500**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	6
1. Identifikasi Masalah .....	6
2. Batasan Masalah .....	6
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1. Tujuan Penelitian .....	7
2. Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
A. Landasan Teori .....	9
1. Kinerja.....	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	10
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
d. Indikator Kinerja .....	14
2. Gaya Kepemimpinan.....	15
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	15
b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan .....	16
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi .....	20
d. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	20
3. Disiplin Kerja .....	22
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	22
b. Macam-Macam Disiplin Kerja .....	23
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	24
d. Indikator Disiplin Kerja .....	24

B. Penelitian Sebelumnya .....	25
C. Kerangka Konseptual .....	28
D. Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	30
1. Lokasi Penelitian .....	30
2. Waktu Penelitian .....	30
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	31
1. Populasi .....	31
2. Sampel .....	31
3. Jenis dan Sumber Data .....	32
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	32
1. Variabel Penelitian .....	32
2. Definisi Operasional .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	35
F. Teknik Analisa Data .....	36
1. Uji Kualitas Data .....	36
a. Uji Validitas .....	36
b. Uji Reabilitas .....	37
2. Uji Asumsi Klasik .....	37
a. Uji Normalitas .....	37
b. Uji Multikolinearitas .....	37
c. Uji Heteroskedastisitas.....	38
3. Uji Hipotesis .....	39
a. Uji t .....	39
b. Uji F .....	39
c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	40
4. Analisis Linear Berganda .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
A. Hasil Penelitian .....	41
1. Gambaran Umum dan Objek Penelitian .....	41
a. Sejarah Singkat Instansi .....	41
b. Visi dan Misi Dinas Pemuda dan Olahraga PROVSU .....	42
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	43
a. Struktur Organisasi .....	43
b. Pembagian Tugas .....	45
3. Hasil Deskriptif Penelitian .....	49
a. Deskriptif Karakteristik Responden .....	49
b. Deskriptif Variabel Penelitian .....	52
4. Hasil Analisis Data .....	70
a. Uji Validitas .....	70
b. Uji Reliabilitas .....	71

5. Uji Asumsi Klasik .....	71
a. Uji Normalitas .....	71
b. Uji Multikolinearitas .....	73
c. Uji Heterokedastisitas .....	73
6. Analisis Regresi Linear Berganda .....	74
7. Uji Hipotesis .....	76
a. Uji t.....	76
b. Uji F .....	77
c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	77
B. Pembahasan .....	78
1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja .....	78
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja .....	79
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	81
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	82
A. Simpulan .....	82
B. Saran .....	83

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**BIODATA**



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya .....	25
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional .....	33
Tabel 3.3 Skala Likert .....	35
Tabel 4.1 Jumlah Keseluruhan Responden .....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja .....	51
Tabel 4.6 Kategori Skala .....	52
Tabel 4.7 Indikator Sifat .....	53
Tabel 4.8 Indikator Sifat .....	53
Tabel 4.9 Indikator Kebiasaan .....	54
Tabel 4.10 Indikator Kebiasaan .....	55
Tabel 4.11 Indikator Tempramen.....	56
Tabel 4.12 Indikator Tempramen .....	56
Tabel 4.13 Indikator Watak .....	57
Tabel 4.14 Indikator Watak .....	57
Tabel 4.15 Indikator Kepribadian .....	58
Tabel 4.16 Indikator Kepribadian .....	59
Tabel 4.17 Indikator Taat Aturan Waktu .....	60
Tabel 4.18 Indikator Taat Aturan Waktu .....	60
Tabel 4.19 Indikator Taat Aturan Instansi .....	61
Tabel 4.20 Indikator Taat Aturan Instansi .....	62
Tabel 4.21 Indikator Taat Aturan Dalam Pekerjaan .....	62
Tabel 4.22 Indikator Taat Aturan Dalam Pekerjaan .....	63
Tabel 4.23 Indikator Taat Aturan Lainnya di Instansi .....	63
Tabel 4.24 Indikator Taat Aturan Lainnya di Instansi .....	64
Tabel 4.25 Indikator Kuantitas.....	65
Tabel 4.26 Indikator Kuantitas .....	65
Tabel 4.27 Indikator Kualitas.....	66
Tabel 4.28 Indikator Kualitas.....	67
Tabel 4.29 Indikator Pemanfaatan Waktu.....	67
Tabel 4.30 Indikator Pemanfaatan Waktu.....	68
Tabel 4.31 Indikator Kerjasama.....	68
Tabel 4.32 Indikator Kerjasama.....	69
Tabel 4.33 Hasil Uji Validitas .....	70
Tabel 4.34 Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4.35 Uji Multikolinearitas .....	73
Tabel 4.36 Hasil Regresi Linear Berganda .....	75
Tabel 4.37 Hasil Uji t.....	76
Tabel 4.38 Hasil Uji F.....	77
Tabel 4.39 Determinasi R <sup>2</sup> .....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	44
Gambar 4.2 Grafik Histogram Uji Normalitas.....	72
Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas P-Plot .....	72
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	74

# **BAB I**

## **PENDAHULAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu instansi atau perusahaan, pegawai merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran pegawai, suatu organisasi tidak akan mampu menjalankan operasionalnya dengan baik. Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok. Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu instansi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu instansi. Karena pegawai merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Kinerja pegawai dikatakan meningkat dan semakin berkualitas apabila individu yang ada dalam instansi berhasil mencapai standar kerja yang telah ditetapkan dan di jadikan sebagai acuan penentu keberhasilan individu dalam bekerja. Pegawai harus dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil prasurvey Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara terhadap kinerja pegawai dinilai kurang maksimal, dimana menurunnya hasil kerja yang dicapai, minimnya rasa tanggung jawab pegawai seperti tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya pemeriksaan kembali terhadap hasil kerja. Menurut Prawirosentono (2012:5). “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum, mematuhi etika dan moral”.

Untuk dapat membentuk kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan yaitu mampu memberikan contoh yang teladan sehingga para bawahan termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Begitu juga dengan faktor kepribadian serta disiplin kerja yaitu menjalankan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara merupakan organisasi pemerintah yang bergerak di bidang pembangunan serta pengelolaan keolahragaan nasional. Dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan, maka hal ini diperlukan sumber daya manusia yang memiliki sikap kemandirian dan jiwa pemimpin yang baik serta bertanggung jawab. Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu gaya kepemimpinan yang merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi karena kepemimpinan yang baik akan menunjukkan bahwa pengelolaan organisasi telah berhasil dilaksanakan.

Gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan motivasi, komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan lancar dan para pegawai merasakan adanya dukungan dan perhatian yang diberikan. Maka hal ini dapat dinilai sebagai dukungan kepada para pegawai untuk bekerja secara maksimal sehingga kinerja pegawai juga dapat meningkat. Pemimpin harus mampu mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada didalam suatu individu pegawai. Pemimpin juga memahami potensi dan berbagai masalah yang di hadapi oleh karyawan agar dapat meningkatkan kedisiplinan terhadap pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih efektif.

Kartono, K. (2016). "Gaya kepemimpinan mengacu pada proses menggerakkan orang lain melalui kepemimpinan, membimbing dan

mempengaruhi perasaan, sikap, perilaku organisasi orang lain untuk melakukan sesuatu sehingga tercapai tujuan yang diharapkan”. Dengan adanya pemimpin yang dapat memberikan contoh dan memberikan motivasi, wawasan untuk bawahan atau kelompok pemimpin harus mampu mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama). Gaya kepemimpinan dalam suatu Instansi sangat dibutuhkan, sebab kenyamanan serta keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan Instansi tergantung pada cara seorang pemimpin untuk memimpin serta mengawasi para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil prasurvey fenomena yang ditemukan yaitu kurangnya pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin kepada para bawahan dalam bekerja, hal ini dinilai tidak mampu mempengaruhi orang di sekitarnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi bersama. Gaya kepemimpinan yang diterapkan masih tidak efektif, seperti pegawai yang tidak terdorong untuk bekerja lebih maksimal dan kurangnya memberikan motivasi atau arahan terhadap masalah-masalah yang muncul. Artinya cara pemimpin bertindak kepada bawahannya di nilai kurang tepat, hal ini dimungkinkan menurunnya kinerja pegawai. Sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan masih belum ideal karena tidak dapat menggerakkan orang lain untuk melakukan pekerjaan yang maksimal sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin juga sebagai penentu suatu keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, yaitu bagaimana penerapannya apakah sudah tercapai dan berjalan sesuai dengan

Standart Operasional Perusahaan atau tidak. Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara tentunya sudah melakukan rencana kegiatan yang menjadi pembentuk karakter seseorang agar memiliki sikap disiplin, baik itu dalam disiplin waktu maupun disiplin bekerja. Disiplin waktu dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat sesuai dengan aturan organisasi, sedangkan disiplin dalam bekerja yaitu pegawai melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Disiplin kerja untuk para pegawai menjadi peranan penting dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Masasti dan Ismiyati (2015:12) menyatakan “Pelaksanaan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal”. Berdasarkan hasil prasurvey fenomena yang terjadi yaitu tidak mengikuti jam istirahat sesuai aturan yang berlaku, di temukan pegawai yang istirahat atau keluar pada saat masih jam kerja. Pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu maka hal ini dinilai kurangnya kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasibuan (2012) mengatakan bahwa diantara hasil pekerjaan tersebut adalah mendapatkan target dan pencapaian yang baik, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, serta kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja. Maka dapat disimpulkan, pegawai yang memiliki Kesadaran diri sendiri untuk menaati peraturan tanpa

adanya paksaan akan menghasilkan kinerja yang berkualitas karena pemanfaatan waktu yang digunakan mendorong seseorang melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang di perintahkan begitu juga dengan taat terhadap aturan waktu yang berlaku, sehingga tujuan organisasi tercapai. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja secara maksimal.

Berdasarkan fenomena – fenomena tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada gaya kepemimpinan dan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dan membahas penelitian ini dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara”**

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang telah di uraikan serta mendapatkan kejelasan mengenai masalah yang akan di bahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Pegawai tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya pemeriksaan kembali terhadap hasil kerja sehingga hasil kerja menurun.
- b. Gaya kepemimpinan yang digunakan kurang tepat, minimnya memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga dianggap belum ideal karena tidak dapat menggerakkan orang lain untuk bekerja secara maksimal.
- c. Pegawai kurang taat terhadap peraturan waktu yang telah di tetapkan dan kurangnya melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah, sehingga dinilai menghambat peningkatan kinerja.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini hanya dibatasi oleh dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Pengaruh Gaya Kepemimpinan sebagai ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja sebagai ( $X_2$ ) terhadap Kinerja sebagai ( $Y$ ) variabel terikat.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga PROVSU ?



- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga PROVSU ?
- c. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga PROVSU ?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun berdasarkan perumusan di atas maka penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

##### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Universitas

Diharapkan dapat berguna sebagai referensi kepustakaan dan sebagai informasi bagi yang melakukan penelitian dalam kajian penelitian ini.

- b. Bagi Instansi

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada instansi penelitian.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Muhammad Taufik (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Medan” sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara”

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

### a. Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas dan (satu) variabel terikat. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat.

### b. Jumlah Observasi / Sampel

Penelitian terdahulu berjumlah 103 pegawai sedangkan penelitian ini berjumlah 52 pegawai.

### c. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

### d. Lokasi Penelitian

Lokasi terdahulu dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Medan. Sedangkan penelitian ini pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam perusahaan. Setiap karyawan dan anggota perusahaan mengharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Kasmir, D. (2016), mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Rivai & Mulyadi, (2012). “Kinerja adalah hasil ataupun tingkatan keberhasilan seseorang sepanjang periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, sasaran ataupun target dan kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama”. Dimaksudkan dalam hal ini kinerja pegawai dapat diukur dan dapat dilihat untuk dibuktikan dari prestasi kerja yang sudah dicapai, sejauh mana pencapaian dari hasil kerja yang sudah sesuai dengan standart perusahaan.

Sedangkan menurut. Wibowo (2014:7) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan

yang mempunyai hubungan tujuan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi.

Berdasarkan uraian di atas bahwa kinerja adalah proses yang berlangsung dalam penilaian atau hasil pencapaian dari sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh kegiatan atau aktivitas operasi perusahaan yang dikembangkan dalam ukuran kinerja secara umum sehingga mendapatkan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Kinerja**

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan,

Dimana kelemahan pegawai dan sistem yang digunakan dapat diketahui oleh manajemen perusahaan. Dengan diketahui kelemahan tersebut maka pihak manajemen perusahaan dapat segera melakukan perbaikan, terhadap system yang digunakan maupun dipegawai itu sendiri.

- 2) Keputusan penempatan,

Bagi pegawai yang kinerjanya kurang dapat untuk menduduki posisinya sekarang, maka harus dipindahkan ke bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik hal ini perlu diperhatikan sehingga kinerjanya tidak menurun dan dapat mempertahankan yang kemudian menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

3) Perencanaan dan pengembangan karir,

Digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang dimana akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan,

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi pegawai yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja pegawai agar menjadi yang lebih baik.

5) Penyesuaian kompensasi,

Arti hasil kinerja digunakan untuk keperluan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan tersedia penyesuaian kompensasi. Dalam hal ini juga akan memperoleh tambahan kompensasi dan tidak dikurangi karena sudah mencapai standar yang telah ditetapkan.

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut Kasmir (2016), meliputi :

1) Kemampuan dan Keahlian,

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka dapat memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya.

2) Pengetahuan,

Seorang karyawan yang memiliki kemampuan pengetahuan yang lebih dalam pekerjaannya secara baik maka pengetahuan dapat disimpulkan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan Kerja,

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara maksimal.

4) Kepribadian,

Dimaksudkan Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, teliti, disiplin dan sebagainya maka hal ini dapat berpengaruh pada kinerja. Bagaimana seorang karyawan yang melakukan pekerjaan secara optimal dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang dibebankan.

5) Motivasi Kerja,

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik. Contohnya seperti karyawan yang memiliki dorongan/semangat yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya..

6) Kepemimpinan, Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

- 7) Gaya Kepemimpinan,  
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi ataupun memerintah bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi,  
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan Kerja,  
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula
- 10) Lingkungan Kerja,  
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas,  
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.
- 12) Komitmen,

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13) Disiplin Kerja,

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

**d. Indikator Kinerja**

Adapun indikator Kinerja Menurut Kasmir, D. (2016), sebagai berikut :

1) Kuantitas kerja,

Standar ini dilaksanakan dengan cara melihat antara besarnya volume kerja dengan kemampuan sebenarnya. Untuk mengukur indikator ini adalah absensi, jam kerja, dan target pekerjaan.

2) Kualitas kerja,

Ditentukan pada mutu kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Untuk mengukur indikator ini adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan urutan pekerjaan, serta keterampilan dan pengetahuan mengenai pekerjaan dan perusahaan itu.



3) Pemanfaatan Waktu,

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan standart perusahaan.

4) Kerjasama,

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang sudah ditetapkan yang dapat mempengaruhi keberhasilan. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoha (2013:49), “Gaya kepemimpinan merupakan norma sikap yang digunakan oleh seorang untuk mencoba mempengaruhi sikap orang lain yang dia amati”. Kartono, K. (2016) Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin kepada para bawahannya dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti di persepsikan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Robins & Judge (2011) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi suatu kelompok dalam organisasi menuju sebuah tujuan yang akan dicapai”. Dalam struktur organisasi kepegawaian terdiri dari sebagian tingkatan. Pada biasanya terdiri pemimpin paling atas (*top manager*), pemimpin menengah (*middle manager*) serta pemimpin Terbawah (*lower manager*).

Menurut Edison dkk (2016:93) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yaitu cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kata lain gaya kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan Instansi, memotivasi pegawainya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, maka kesimpulan yang dapat di ambil dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan merupakan keahlian seseorang dalam mengarahkan, mendorong dan memerintah orang lain untuk melakukan pekerjaannya atas kesadaran serta pemahaman dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

#### **b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2011:122) ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran perusahaan tercapai, yaitu:

1) Gaya kepemimpinan otoriter,

Kepemimpinan otoriter disebut sebagai kepemimpinan direktif atau diktator pimpinan membagikan instruksi kepada bawahan, menerangkan apa yang wajib dikerjakan, berikutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan.

Kebaikan dari gaya kepemimpinan ini adalah:

a) Keputusan dapat diambil secara tepat.

b) Tipe ini baik digunakan pada bawahan yang kurang disiplin, kurang inisiatif, bergantung pada atasan dan kurang kecakapan.

c) Pemusatan kekuasaan, tanggung jawab serta membuat keputusan terletak pada satu orang yaitu pemimpin.

Sedangkan kelemahannya adalah:

a) Para pegawai tidak dapat berpartisipasi atau memberikan saran maupun kritikan dalam pengambilan keputusan.

b) Kurang mendorong inisiatif bawahan dan dapat mematikan inisiatif bawahannya tersebut.

c) Dapat menimbulkan rasa tidak puas dan tertekan karena tidaknya motivasi dari atasan.

d) Bawahan kurang mampu menerima tanggung jawab dan tergantung pada atasan saja.

2) Gaya kepemimpinan demokratis,

Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh terdapatnya sesuatu struktur yang pengembangannya memakai pendekatan pengembalian keputusan yang kooperatif. Dimaksudkan hal ini, pemimpin yang mendorong bawahannya untuk dapat ikut serta dalam memberikan ide dan saran sehingga bawahan merasa termotivasi juga dalam meningkatkan produktivitas kerja karena terjalinnya kerjasama antara atasan dengan bawahan. Kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral besar, bisa bekerja sama, mengutamakan kualitas kerja dan hubungan antar manusia juga berjalan dengan lancar.

Kebaikan dari gaya kepemimpinan ini adalah :

- a) Memberikan kebebasan lebih besar kepada kelompok untuk mengadakan kontrol terhadap supervisor.
- b) Merasa lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan.
- c) Produktivitas lebih tinggi karena bawahan merasa termotivasi.
- d) Lebih matang dan bertanggung jawab terhadap status dan pangkat yang lebih tinggi.

Sedangkan kelemahannya adalah:

- a) Dibutuhkan lebih banyak berkoordinasi dan komunikasi yang tepat agar yang disampaikan juga jelas dan tepat sasaran.
- b) Pengambilan keputusan yang relatif lama karena banyak pendapat yang harus dicermati.
- c) Memberikan persyaratan tingkat “*skilled*” (kepandaian) yang relatif tinggi bagi pimpinan.
- d) Diperlukan adanya toleransi yang besar pada kedua belah pihak, baik itu sesama rekan kerja maupun atasan dan bawahan.  
 Karena harus saling menerima kritikan atau saran dari orang lain

3) Gaya kepemimpinan bebas,

Merupakan tipe yang memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat lebih longgar, dan pimpinan pasif. Gaya kepemimpinan tersebut dapat dikatakan lebih kearah positif tetapi kurang diharapkan karena kurangnya kemampuan pemimpin dalam memberikan pengaruh terhadap bawahan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Peran utama gaya pimpinan ini

menyediakan bahan atau materi pendukung dan kurang melakukan pengontrolan kepada bawahan.

Kebaikan dari gaya kepemimpinan ini :

- a) Memberikan rasa tanggungjawab dan mengasah kemampuan kreativitas bawahan untuk memikirkan bagaimana memecahkan suatu persoalan dan memberikan solusi yang terbaik.
- b) Tidak bergantung pada atasan sehingga proses yang lebih singkat untuk membahas persoalan mana yang dianggap lebih penting.

Sedangkan kelemahannya adalah :

- a) Jika terlalu bebas tanpa adanya pengawasan dan kontrol langsung, sehingga kemungkinan terjadi penyimpangan dari peraturan yang berlaku.
- b) Pemimpin sering sibuk sendiri dan tidak membuat peraturan, dapat menimbulkan pekerjaan yang diberikan tidak selesai dengan tepat waktu artinya pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak maksimal.
- c) Dapat terjadi perselisihan antar kelompok karena tidak stabil dan merasa kurang aman maupun frustrasi.
- d) Komunikasi yang terbatas dan bawahan yang kurang pengalaman.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Menurut H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2), Dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepribadian (*personality*), harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya di masa lalu.
- 2) Harapan serta sikap atasan.
- 3) Karakteristik, harapan dan tingkah laku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, tiap-tiap tugas bawahan bakal mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

### **d. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono, K. (2016), indikator gaya kepemimpinan adalah:

- 1) Sifat  
Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh di dalam keberhasilannya menjadi seorang pemimpin, dan disertai kemampuan seperti mutu dan cara bersikap.
- 2) Kebiasaan  
Kebiasaan memegang fungsi utama dalam gaya kepemimpinan

sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin didalam merubah keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), kekuatan tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya

Adapun menurut Tampi (2014) menyebutkan ciri-ciri kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan umum yang luas, memiliki ilmu yang luas baik yang didapat secara formal maupun non formal.
- 2) Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian satu tujuan.

- 3) Keterampilan berkomunikasi, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada para bawahan atau pegawai.
- 4) Rasionalitas dan objektivitas, pemimpin dalam memilih target haruslah bersifat rasional dan di dalam menilai para bawahannya hendaknya bersifat objektif.
- 5) Programatis, Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan haruslah terprogram, tersusun dan sistematis.
- 6) Kesederhanaan, Pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh sikap kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
- 7) Keberanian mengambil keputusan, dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan bertanggung jawab dan berani mengambil resiko.
- 8) Kemampuan mendengar saran dan masukan, pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
- 9) Ketegasan dalam bertindak, seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas dan konsisten tanpa kompromi agar lebih disegani oleh para bawahannya.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2010), mengemukakan bahwa “Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku



seseorang agar dapat meningkatkan kesadaran dan kemauan dari dalam diri, dengan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”.

Menurut (Sutrisno,2012:87), Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Sinambela (2012:239), “Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara tekun dan terus menerus serta bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan”. Sedangkan Menurut Handoko (2011:208) mengemukakan bahwa “Disiplin merupakan kegiatan manajemen yang menegakkan standar organisasi”.

Disiplin Kerja merupakan kegiatan yang mendorong karyawan untuk melakukan hal tersebut dengan mematuhi berbagai standar dan peraturan. Hal ini untuk mencegah adanya penyelewengan yang tujuan utamanya adalah mendorong Instansi agar dapat mendisiplinkan diri.

#### **b. Macam – Macam Disiplin kerja**

Disiplin Kerja Menurut Mangkunegara (2017:129) sebagai berikut :

##### 1) Disiplin Progresif

Jika melakukan pelanggaran yang berulang maka akan diberikan hukuman yang berat.

##### 2) Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan peraturan sesuai standart untuk mendorong Instansi agar dapat mengikutinya.

3) Disiplin Korektif :

Merupakan kegiatan pencegahan, yang dijalankan untuk Instansi agar tidak mencoba menghindar dari pelanggaran yang dilakukan.

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Menurut Singodimejo dalam (Sutrisno, 2014), sebagai berikut :

- 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi,
- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam Instansi,
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan,
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan,
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada Instansi.

**d. Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator Disiplin Kerja Menurut Sutrisno (2012), berikut ini :

- 1) Taat terhadap aturan waktu,  
Dilihat dari jam masuk dan pulang kerja, jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di Instansi.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan,  
Peraturan dasar cara berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan,
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap perturan lainnya di Intsansi,

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam Instansi.

## B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan untuk perbandingan dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat menguasai dan memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian–penelitian sebelumnya, penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dan acuan dalam memperbanyak bahan kajian penelitian penulis.

Berikut beberapa peneltian sebelumnya dan hasil penelitian antara lain :

**Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Romen Ailim Nainggolan  (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	1. Gaya Kepe- mimpi- nan 2. Kepua- san 3. Moti- vasi Kerja	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Dari hasil simultan diketahui bahwa gaya kepemimpin- an, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2.	Muhamma d Taufik  (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Medan	1. Gaya Kepem- impi- nan 2. Faisili- as Kerja 3. Kepuas- an Kerja	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil peneltian menunjuk- kan bahwa gaya kepemimpin- an dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan

						signifkan terhadap kinerja.
3.	Aditya Irawan dan Nanik Suryani (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang	1. Gaya Kepemimpinan 2. Fasilitas Kantor 3. Disiplin Kerja	Kinerja	Analisis Deskriptif Persentase dan Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja
4.	Rikson Pandapotan Tampubolon (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematang Siantar	1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi	Kinerja	Metode Struktural Equation Modeling	Hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Ayu Adinda Lestari (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Trading Coy Medan.	1. Gaya Kepemimpinan 2. Disiplin Kerja	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6.	Goverd Adler Clinton Rompas Bernhard Tewal	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan	1. Gaya Kepemimpinan 2. Pengawasan 3. Disiplin Kerja	Kinerja	Regresi linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan

	Lucky Datulong (2018)	Kabupaten Minahasa Tenggara				disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja
7.	Regina Aditya Reza (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Disiplin Kerja	Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
8.	Siska Sri Dewi (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara	1. Gaya Kepemimpinan 2. Lingkungan kerja 3. Motivasi	Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
9.	Daniel NawoseIng'ollan & Josse Roussel	Influence of Leadership Styles on Employees' Performance : A Study of Turkana County, Kenya	Gaya Kepemimpinan	Kinerja	Analisis Regresi dan Model Keseluruhan	Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja.
10.	Dwight C Snowden (2011)	The Relationship Between Leadership and Job Satisfaction In call Centers In The Electric Utility Industry	Leadership	Job Satisfaction	Analisis Statistik deskriptif dan Inferensial	Gaya kepemimpinan trans formal memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja.

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Menurut Notoatmodjo (2010), kerangka konseptual adalah simplikasi dari kerangka teori-teori yang menjadi pendukung penelitian tersebut.

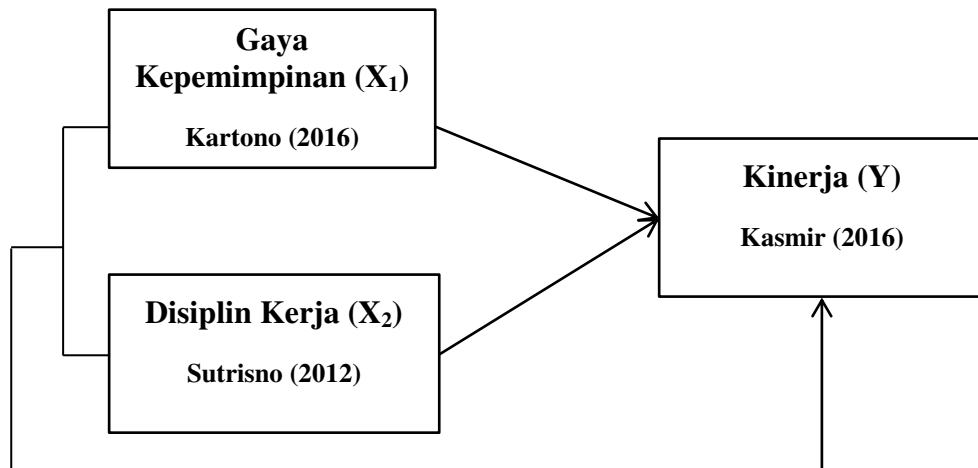
#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan karakteristik pegawai dan karakteristik perusahaan, memungkinkan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Marimin, M., et al, (2011).

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga meningkatnya produktivitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah disiplin kerja. Sastrohadiwiryono (2013:291)

Dalam hal ini, akan menguji bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara. Adapun kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



Sumber : Data diolah Penulis (2021)

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sedarmayati dan Syarifuddin Hidayat (2011:108). Hipotesis adalah dugaan sementara tentang suatu hal permasalahan yang harus dibuktikan melalui data/fakta atau informasi yang diperoleh dari hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan menggunakan metode yang sudah ditentukan sebelumnya

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban yaitu :

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif bersifat asosiatif yaitu menggunakan angka – angka dalam penyelesaiannya. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:135) “Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sesuatu variabel bebas terhadap variabel tergantung atau terikat, sehingga dapat di ketahui besar pengaruh dan erat hubungannya”. Penelitian ini membahas tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Tujuan penulis menggunakan pendekatan penelitian metode kuantitatif/asosiatif agar dapat menggambarkan dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ ) Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Berada di Jl. Williem Iskandar No.9, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371.

##### **2. Waktu Penelitian**

Adapaun waktu penelitian yang dilaksanakan pada bulan akhir Januari 2021–Agustus 2021. Maka dirangkum pada tabel dibawah ini :



Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian

No	KEGIATAN	BULAN (2021)									
		JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	SEP	
1	Pengajuan Judul		■								
2	Pra Riset			■							
3	Penulisan Proposal			■	■	■	■	■	■		
4	Seminar Proposal							■			
5	Pengolahan Data							■	■	■	
6	Bimbingan Skripsi									■	■
7	Sidang Meja Hijau										■

### C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

#### 1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Pada penelitian ini populasinya adalah pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga berjumlah 104 Pegawai.

#### 2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya. Berdasarkan pendapat tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sampel dari penelitian ini diambil secara *random sampling* dengan jumlah populasi sebesar 104 pegawai. Apabila jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih Suharsimi Arikunto (2013:107). Menurut Suharsimi Arikunto (2013: 107), pada tingkat presisi sebesar 50%  $X$   $104 = 52$ . Maka diperoleh besaran sampel sebanyak 52 responden.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung melalui hasil jawaban dari kuesioner yang disebar kepada 52 orang pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

#### **b. Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi yang dimiliki oleh instansi serta diperoleh dari studi pustaka. Studi Pustaka merupakan suatu metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data secara teoritis dengan mempelajari buku-buku dan referensi lain yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini.

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Rusiadi (2016:50) mengemukakan segala sesuatu yang memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan (dua) variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan (satu) variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ).

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:136), Definisi operasional bukanlah definisi/pengertian teoritis seperti di bab teori, tetapi operasional dari variabel berupa pengukuran variabel yang akan diteliti. Berikut ini definisi operasional sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu  Kasmir (2016)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4. Kerjasama  Kasmir (2016)	1. Melihat antara besarnya volume kerja dengan kemampuan sebenarnya. Diukur dengan absensi, jam kerja, dan target pekerjaan. 2. Ditentukan pada mutu kerja yang dihasilkan oleh karyawan. 3. Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan standart perusahaan. 4. Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang sudah ditetapkan.	Likert
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin kepada para bawahannya	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Tempramen 4. Watak 5. Kepribadian  (Kartono, 2016)	1. Sifat seorang sangat berpengaruh di dalam keberhasilan menjadi seorang pemimpin, dan kemampuan seperti mutu dan cara bersikap. 2. Sebagai penentu	Likert

	<p>dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti di persepsikan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain</p> <p>Kartono (2016)</p>		<p>pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.</p> <p>3. Gaya perilaku seorang dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain.</p> <p>4. Merupakan penentu bagi keunggulan seorang pemimpin didalam merubah keyakinan, ketekunan, kekuatan tahan dan keberanian.</p> <p>5. Ditentukan oleh sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.</p>	
<p>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</p>	<p>Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.</p> <p>Sutrisno (2012)</p>	<p>1. Taat terhadap aturan waktu,</p> <p>2. Taat terhadap peraturan perusahaan,</p> <p>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</p> <p>4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.</p> <p>Sutrisno (2012)</p>	<p>1. Dilihat dari jam masuk dan pulang kerja, jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.</p> <p>2. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan,</p> <p>3. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.</p> <p>4. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai diperusahaan.</p>	<p>Likert</p>

## E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:138), Teknik pengumpulan data adalah bagaimana cara peneliti dalam mendapatkan data. Teknik pengumpulan data ini penting dilakukan untuk menentukan keberhasilan penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yang digunakan, adalah :

### 1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada obyek kajian.

### 2. Kuesioner

Dilakukan dengan penyebaran kuesioner, dimana daftar pernyataan atau pertanyaan kuesioner disusun secara terstruktur kepada seluruh responden yang menjawab. Dimana setiap pernyataan / pertanyaan memiliki 5 (lima) pilihan sebagaimana terlihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Skala (Skor Positif)</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Sugiyono 2011*

Skala pengukuran menggunakan kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan pengukuran skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan

untuk mengukur dan mengetahui sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2011).

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas) uji hipotesis (uji t, uji F, koefisien deteminasi  $R^2$ ), dan analisis regresi linear berganda.

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2011:52) “Suatu kuesioner dikatakan valid jika butir pernyataan mampu mengungkapkan variabel yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Manullang dan Pakpahan 2014:91). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan kuesioner. Apabila Pearson Correlation yang didapat memiliki nilai di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid (Ghozali, 2011:55).

Mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pernyataan dengan total skor konstruk/variabel.

Kriteria pengujian Validitas :

Dimana jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka pernyataan dinyatakan valid dengan Signifikan (Sig ) 0,05 %. Dan sebaliknya , jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Situmorang, dan lufti (2014) menyatakan teknik yang digunakan untuk mengukur realibilitas adalah Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai Cronbach Alpha dengan standarnya. Suatu kontruk atau variabel dikatakan reliabel dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:182), uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah model regresi dapat berdistribusi normal atau tidak. Dimana jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka model regresi dinyatakan berdistribusi normal dengan signifikansi 0,05%.

Uji normalitas dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada P-Plot of Regretion Standarized Residual. Dimana jika penyebaran titik-titik berada di sekitar garis diagonal maka data tersebut terdistribusi normal dan begitu sebaliknya.

### b. Uji Multikoliearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi/hubungan antar variabel. Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Apabila terjadi korelasi pada model regresi maka dinyatakan adanya problem multikoliearitas.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat menggunakan nilai dari VIF dengan aturan sebagai berikut:

- 1)  $VIF > 10$  artinya mempunyai persoalan multikolinieritas
- 2)  $VIF < 10$  artinya tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual yang satu dengan yang lain. Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan yang lain, Manullang dan Pakpahan (2014:184). Heterokedastisitas terjadi jika scatterplot titik-titiknya membentuk pola yang teratur baik.

Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.



### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Parsial)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:146), pengujian hipotesis adalah analisis data yang sangat penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Uji ini digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig\ t > \alpha\ 5\% (0,05)$

$H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig\ t < \alpha\ 5\% (0,05)$

#### b. Uji F (Simultan)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:144), sebelum dilakukan interpretasi terhadap nilai statistik yang diperoleh atau sebelum melakukan pengujian hipotesis.

Kriteria uji F adalah :

- 1)  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan  $Sig < 0,05$ . Maka secara simultan adanya pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

2)  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan  $Sig > 0,05$ . Maka secara simultan tidak adanya pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi  $R^2$

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 – 1. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel  $Y$  (Ghozali, 2014:97). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$  yang dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$$KD = \text{Koefisien determinasi } R^2 = \text{Korelasi}$$

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dilakukan untuk dapat menentukan/menunjukkan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat dengan alat bantu software SPSS.

Menurut Sugiyono (2010:407), Persamaan regresi linear berganda :

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

Dimana :

$Y$  = Variabel terikat (Kinerja)

$X_1$  = Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan)

$X_2$  = Variabel Bebas (Disiplin Kerja)

$a$  = Konstanta

$b$  = Parameter/ koefisien variabel

$e$  = Error Term

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Instansi**

Berdirinya Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) sejak tahun 1999 adalah dalam rangka upaya pembinaan dan pengembangan Pemuda dan Olahraga yang merupakan faktor potensial di dalam usaha pembangunan Sumatera Utara secara menyeluruh dan merata, maka dibentuklah Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara berdasar pasal 49 ayat 1 Undang-Undang No 5 tahun 1974 dengan Peraturan Daerah No 14 Tahun 1997.

Disporasu mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah atau kewenangan Provinsi di bidang Pembudayaan Olahraga, Peningkatan Prestasi Olahraga, Layanan Kepemudaan Sarana dan Prasarana Olahraga Serta Tugas Pembantuan

Dinas Pemuda dan Olahraga Provsu mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan kepemudaan, keolahragaan, kepramukaan sesuai dengan ruang lingkup tugasnya.
- 2) Pelaksanaan kebijakan kepemudaan, keolahragaan, kepramukaan sesuai dengan lingkup tugasnya.
- 3) Pelaksanaan Evaluasi kepemudaan, keolahragaan, kepramukaan sesuai dengan lingkup tugasnya.

- 4) Pelaksanaan tugas perbantuan di bidang Kepemudaan, Keolahragaan dan Kepramukaan.
- 5) Pelaksanaan pengkoordinasian unit pelaksana teknis sekolah kebakatan olahraga dan kawasan pusat olahraga.
- 6) Pelaksanaan Administrasi kepemudaan, keolahragaan, kepramukaan sesuai dengan lingkup tugasnya.
- 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Gubernur terkait dengan uraian tugas dan fungsinya.

#### **b. Visi dan Misi Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara**

Berikut ini akan dijelaskan visi dan misi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara :

- 1) Visi Dinas Pemuda dan Olahraga Sesuai tugas dan fungsinya, maka Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara mempunyai visi sebagai berikut : “Terwujudnya pemuda dan masyarakat olahraga sumatera utara yang berwawasan, berbangsa, terampil, mandiri, sehat, berprestasi dan berdaya saing yang dilandasi iman dan taqwa”
- 2) Misi Dinas Pemuda dan Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara mempunyai misi sebagai berikut :
- 3) Mengembangkan potensi dan kreatifitas pemuda.
- 4) Mempersiapkan kader pemimpin bangsa yang beriman, berwawasan kebangsaan serta peduli lingkungan.
- 5) Membentuk pemuda yang memiliki jiwa kewirausahaan dan kemandirian yang tinggi.

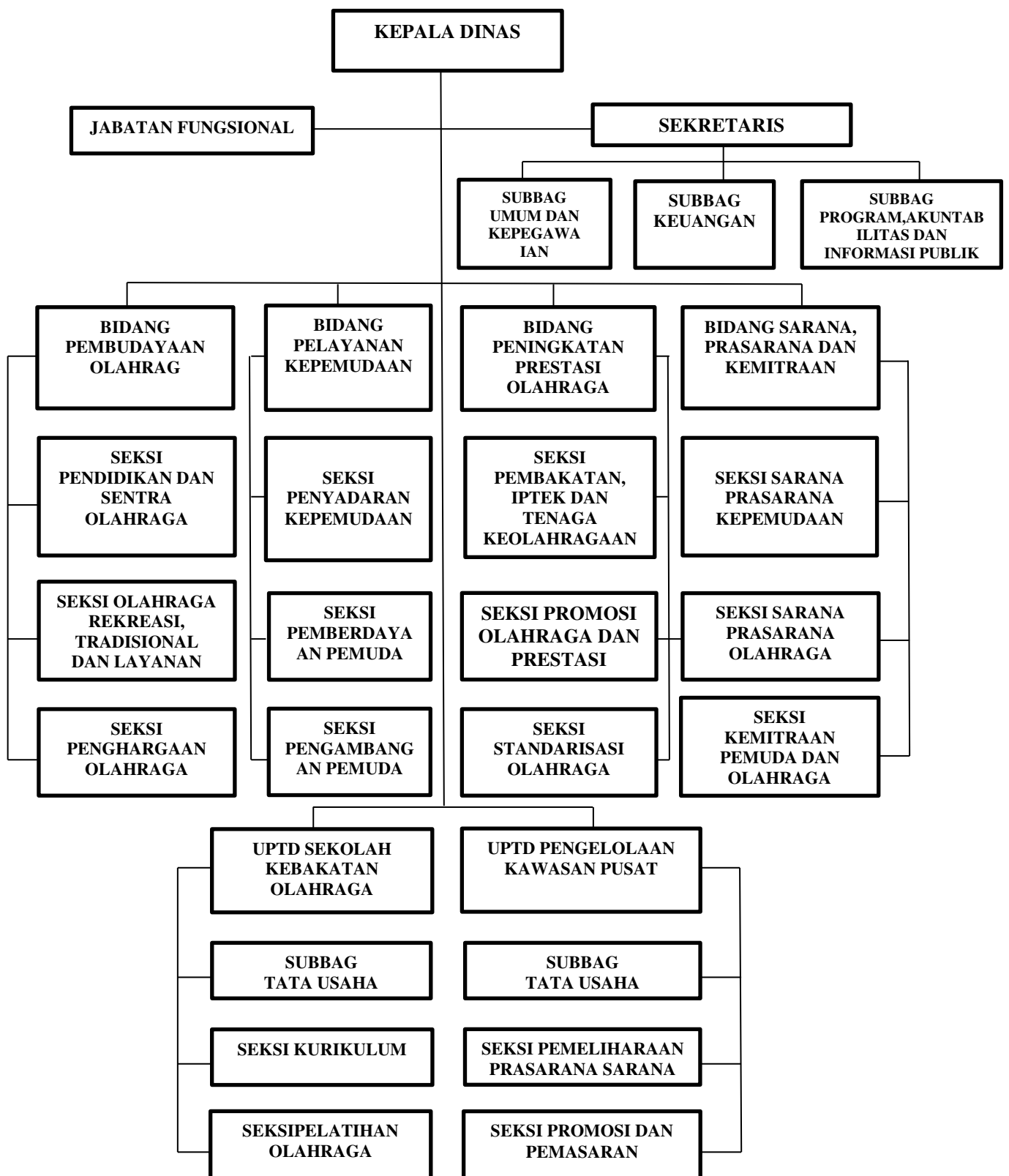
- 6) Meningkatkan peran, fungsi, dan partisipasi pemuda dalam mewujudkan sistem manajemen keolahragaan dalam upaya menata sistem pembinaan pembangunan keolahragaan terpadu.
- 7) Meningkatkan budaya dan prestasi olahraga secara berjenjang dan berkelanjutan.
- 8) Meningkatkan dan memberdayakan organisasi keolahragaan.
- 9) Meningkatkan kemitraan antar pemerintah dan masyarakat industri olahraga guna mendukung pengembangan sarana dan prasarana olahraga.

## **2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas**

### **a. Struktur Organisasi**

Instansi pemerintah membutuhkan struktur organisasi untuk membedakan batas wewenang, memudahkan pengawasan, pengaturan kerja dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demi tercapainya tujuan umum suatu instansi pemerintah diperlukan suatu forum untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan instansi pemerintah tersebut. Pengaturan ini dihubungkan dengan pencapaian tujuan instansi pemerintah yang telah ditetapkan sebelumnya. Forum tersebut disusun dalam suatu struktur organisasi dalam instansi pemerintah.

Struktur organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada Gambar berikut ini :



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga PROVSU.**

*Sumber : Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara*

## **b. Pembagian Tugas**

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara No. 2 Tahun 2005 tentang tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara tanggal 16 Maret 2005, yaitu:

### **1) Kepala Dinas**

Mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan tugas pembantuan serta tugas dekonsentrasi di bidang Pemuda dan Olahraga, antara lain :

- a) Mengkoordinasikan penyusunan Program Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga mengacu pada Pola Dasar Pembangunan Daerah, kebijakan Gubernur, kondisi objektif dan ketentuan yang berlaku.
- b) Merumuskan kebijakan umum Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga serta penyelenggaraan administrasi berdasarkan kewenangan dan kondisi objektif di lapangan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.
- c) Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai bidangnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d) Membina bawahan dalam pencapaian Program Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dengan memberikan petunjuk pemecahan masalah agar bawahan mampu melaksanakan tugas jabatan sesuai ketentuan.

- e) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pada tahun yang sudah berjalan sebagai bahan dalam penyusunan sasaran pada tahun berikutnya.
- f) Menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan rencana kerja, hasil yang dicapai sesuai ketentuan yang berlaku sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier.

## **2) Sekretaris**

Mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas pembantuan serta tugas dekonsentrasi di bidang pemuda dan olahraga dengan konsentrasi tugas pengembangan, peningkatan dan kemajuan di bidang olahraga, antara lain :

- a) Mengkoordinasikan para Kepala Sub Bagian agar terjalin kerjasama yang baik dan saling mendukung.
- b) Membimbing dan memberi petunjuk kepada Kepala Sub Bagian dan bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar.
- c) Menilai hasil pelaksanaan kegiatan para Kepala Sub Bagian dan bawahan serta menilai prestasi kerjanya sebagai pengembangan karier.
- d) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh atasan.
- e) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada kepala dinas.



### 3) Bagian Tata Usaha

#### a) Subbag Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas menyelenggarakan urusan tata usaha, administrasi umum dan barang/ perlengkapan perjalanan dinas dan pengelolaan kepegawaian.

#### b) Subbag Keuangan

1. Mempunyai tugas mengolah, dan menyajikan data untuk penyusunan bahan penyempurnaan Standar Akuntabilitas pengelolaan keuangan.
2. Penyiapan bahan penyusunan rencana keuangan dan program kegiatan Dinas.
3. Pelaksanaan penyusunan program dan rencana kerja Dinas;
4. Pelaksanaan penyusunan bahan pedoman teknis operasional pelaksanaan urusan dan kebijakan di bidang pemuda dan olah raga;
5. Pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan urusan pemerintahan, program dan kebijakan di bidang pemuda dan olah raga;
6. Pengkoordinasian penyiapan bahan dan penyusunan laporan Keuangan, pelaksanaan tugas, program dan kegiatan Dinas;
7. Pengkoordinasian penyiapan bahan dan penyusunan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan dan kebijakan di bidang pemuda dan olah raga.

c) Subbag Organisasi dan Hukum

Mempunyai tugas mengumpulkan, mengelola dan menyajikan data untuk penyusunan bahan penyempurnaan standar dan kelembagaan serta pengelolaan produk-produk hukum di lingkungan dinas.

Selanjutnya, di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara setiap Subdis mempunyai jenis kegiatan yang berbeda sehingga alokasi anggaran yang ditempatkan berbeda sesuai dengan program dan kegiatan masing-masing, yaitu :

1. Bagian Tata Usaha

Penyusunan anggaran di bagian Tata Usaha meliputi Belanja Tidak Langsung, Belanja Langsung dan Belanja Modal. Penganggaran hanya terpusat pada kegiatan rutin kantor, seperti gaji pegawai dan biaya operasional kantor sehingga setiap tahunnya kegiatan yang dianggarkan sama kecuali belanja modal.

2. Subdis Bina Keolahragaan

Penyusunan anggaran di subdis bina keolahragaan hanya meliputi belanja langsung karena kegiatan yang dilaksanakan hanya bersifat pelayanan publik yang bergerak di bidang olahraga.

### 3. Subdis Bina Kepemudaan

Penyusunan anggaran di subdis bina kepemudaan sama dengan subdis bina keolahragaan yaitu belanja langsung dan bergerak di bidang kepemudaan.

### 4. Subdis Sarana/ Prasarana

Penyusunan anggaran di subdis sarana/ prasarana meliputi belanja langsung dan belanja modal karena alokasi anggaran hampir semua adalah pembangunan sarana dan prasarana olahraga dan kepemudaan. Selanjutnya anggaran setiap subdis dikumpulkan dan digabung menjadi satu, kemudian Kasubbag Keuangan bersama tim pembuat anggaran Disporasu akan memeriksa dan memverifikasi setiap anggaran dengan memperhatikan kode rekening, jumlah anggaran dan penempatan anggaran sehingga tidak melebihi dari anggaran masing-masing kegiatan.

## **3. Hasil Deskriptif Penelitian**

### **a. Deskriptif Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden Penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebhagaman pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan terakhir dan Masa Bekerja. Hal tersebut diharapkan dapat membantu dan memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai mengenai kondisi dari responden.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 52 Pegawai. Maka pemetaan deskriptif karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1 Jumlah Keseluruhan Responden**

Statistics					
		Jenis Kelamin	Usia Responden	Pendidikan Terakhir	Masa Bekerja
N	Valid	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0

Sumber : SPSS 25 Dikelola Oleh Penulis (2021)

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	61.5	61.5	61.5
	Wanita	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 25 Dikelola Oleh Penulis (2021)

Berdasarkan tabel di atas kolom frequency menunjukkan pegawai laki – laki berjumlah sebanyak 32 orang dan wanita sebanyak 20 orang. Disimpulkan dalam bentuk persentase sebagian besar responden adalah berjenis laki – laki dengan persentase 61,5%.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40 Tahun	18	34.6	34.6	34.6
	40-49 Tahun	1	1.9	1.9	36.5
	41-49 Tahun	13	25.0	25.0	61.5
	50-58 Tahun	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Dikelola Oleh Penulis (2021)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia sebagian besar yaitu berusia 50-58 tahun dengan jumlah 20 orang 38,4%. Usia 31-40 tahun pada kolom frequency sebanyak 18 orang 34,6%. Usia 40-49 Tahun sebanyak 1 orang 1,9%. Usia 41-49 tahun sebanyak 13 orang 25,0%.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	5.8	5.8	5.8
	S1	28	53.8	53.8	59.6
	S2	4	7.7	7.7	67.3
	SLTA	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Dikelola Penulis (2021)

Pada tabel karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat D3 berjumlah 3 orang 5,8%, Sarjana (S1) berjumlah 28 orang 53,8%, Magister (S2) berjumlah 4 orang 7,7%, dan SLTA berjumlah 17 orang 31,7%. Hal ini dapat disimpulkan sebagian besar pendidikan terakhir karakteristik responden adalah Sarjana (S1) yang berjumlah 28 orang dengan persentase 53,8 %.

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11-15 Tahun	17	32,7	32,7	32,7
	16-20 Tahun	2	3,8	3,8	36,5
	21-25 Tahun	5	9,6	9,6	46,2
	26-30 Tahun	4	7,7	7,7	53,8
	31 Tahun +	10	19,2	19,2	73,1
	6-10 Tahun	14	26,9	26,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 25 Dikelola Oleh Penulis (2021)

Pada tabel menunjukkan masa kerja. Diketahui bahwa usia responden yang bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 14 orang atau 26,9%, 11 – 15 tahun sebanyak 17 orang atau 32,7%, 16 -20 tahun sebanyak 2 orang atau 3,8%, 21-25 tahun sebanyak 5 orang atau 9,6%, 26 – 30 tahun sebanyak 4 orang atau 7,7 %, dan usia 31 tahun ke atas sebanyak 10 orang atau 19,2%. Lama masa kerja yang terbanyak adalah antara 11 - 15 tahun sebanyak 17 yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga Provininsi Sumatera Utara

### **b. Deskriptif Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan deskriptif terhadap variabel bebas dan terikat. Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel maka dapat dijelaskan dari distribusi frekuensi, tingkat persen dan nilai rata-rata yang dapat dikategorikan pada skala berikut ini :

**Tabel 4.6 Kategori Skala**

<b>No</b>	<b>Skala</b>	<b>Keterangan</b>
1.	1,00 - 1,80	Sangat Rendah
2.	1,81 - 2,60	Rendah
3.	2,61 - 3,40	Sedang
4.	3,41 - 4,20	Tinggi
5.	4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

*Sumber : Sugiyono 2011*

#### **1) Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Pada Variabel Gaya Kepemimpinan ada 10 (Sepuluh) pernyataan dari 5 (Lima) indikator yang digunakan yaitu sifat, kebiasaan, tempramen watak dan kepribadian.

**Tabel 4.7 Indikator Sifat**

<b>Gaya Kepemimpinan 1</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2.00	2	3.8	3.8	3.8	3.80
	3.00	12	23.1	23.1	26.9	
	4.00	32	61.5	61.5	88.5	
	5.00	6	11.5	11.5	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Pada tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu 1-5 dari sangat tidak setuju (STS) bernilai satu, tidak setuju (TS) bernilai dua, kurang setuju (KS) bernilai tiga, setuju (S) bernilai empat, sangat setuju (SS) bernilai lima. Maka hal ini dapat diketahui pada pernyataan pertama jawaban responden pada kolom frequency menunjukkan sebanyak 2 orang (3,8%) dengan nilai 2,00 (TS), pada nilai 3,00 (KS) menunjukkan sebanyak 12 orang (23,1%), pada nilai 4,00 (S) menunjukkan sebanyak 32 orang (61,5%), dan pada nilai 5,00 (SS) menunjukkan sebanyak 6 orang (11,5). Dapat disimpulkan jawaban responden sebagian besar menjawab setuju dan menunjukkan bahwa nilai mean sebesar 3.80 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya pegawai setuju dengan gaya kepemimpinan yang bersifat melindungi.

**Tabel 4.8 Indikator Sifat**

<b>Gaya Kepemimpinan 2</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2.00	8	15.4	15.4	15.4	3.46
	3.00	17	32.7	32.7	48.1	
	4.00	22	42.3	42.3	90.4	
	5.00	5	9.6	9.6	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Pada tabel 4.8 diatas untuk pernyataan kedua “Pimpinan selalu mendukung usaha – usaha pegawai dalam menyelesaikan tugas”. Menunjukkan sebanyak 8 orang (15,4%) dengan nilai 2,00 (TS), nilai 3,00 (KS) menunjukkan sebanyak 17 orang (32,7%), nilai 4,00 (S) menunjukkan sebanyak 22 orang (32,7%), dan nilai 5,00 (SS) menunjukkan sebanyak 5 orang (9,6%). Dapat disimpulkan jawaban responden sebagian besar menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3.46 termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini pegawai setuju dengan sifat gaya kepemimpinan yang selalu mendukung usaha dalam menyelesaikan tugas.

**Tabel 4.9 Indikator Kebiasaan**

<b>Gaya Kepemimpinan 3</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2.00	10	19.2	19.2	19.2	3.23
	3.00	22	42.3	42.3	61.5	
	4.00	18	34.6	34.6	96.2	
	5.00	2	3.8	3.8	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.9 diatas pada pernyataan ketiga “Pimpinan selalu peduli dengan masalah – masalah yang menghambat kinerja saya, sehingga bersedia memberikan motivasi dan arahan kepada saya agar lebih maksimal untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan”. Menunjukkan bahwa responden yang menjawab nilai 2,00 (TS) sebanyak 10 orang (19,2%), pada nilai 3,00 (KS) sebanyak 22 orang (42,3%), pada nilai 4,00 (S) sebanyak 18 orang (34,6), dan pada nilai 5,00 menunjukkan sebanyak 2 orang (3,8%). Disimpulkan sebagian jawaban responden menjawab kurang setuju dengan nilai mean sebesar 3.23 yang dikategorikan sedang.



Dalam hal ini pegawai merasa kurang baik dengan gaya kepemimpinan yang kurang peduli dengan masalah masalah dan kurang memberikan motivasi, sehingga pegawai cenderung terhambat dalam kinerja.

**Tabel 4.10 Indikator Kebiasaan**

<b>Gaya Kepemimpinan 4</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2.00	8	15.4	15.4	15.4	3.36
	3.00	18	34.6	34.6	50.0	
	4.00	25	48.1	48.1	98.1	
	5.00	1	1.9	1.9	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.10 diatas ada pernyataan keempat “Pimpinan selalu menganggap saya sebagai partner dalam bekerja”. Menunjukkan bahwa responden yang menjawab nilai 2,00 (TS) sebanyak 8 orang atau 15,4%, 3,00 (KS) sebanyak 18 orang atau 34,6%, 4,00 (S) sebanyak 25 orang atau 48,1%, 5,00 (SS) hanya 1 orang atau 1,9%. Dapat disimpulkan pada pernyataan kelima responden sebagian besar menjawab setuju dengan nilai mean 3.36 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dalam hal ini pegawai setuju dan tidak ada masalah dengan kebiasaan gaya kepemimpinan yang selalu menganggap partner dalam hal bekerja.

**Tabel 4.11 Indikator Tempramen**

<b>Gaya Kepemimpinan 5</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	3.00	15	28.8	28.8	28.8	3.92
	4.00	26	50.0	50.0	78.8	
	5.00	11	21.2	21.2	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.11 diatas pada pernyataan kelima “Pimpinan selalu memberi ruang kepada saya untuk mengambil sikap inisiatif dalam pengambilan keputusan”. Menunjukkan bahwa responden yang menjawab dengan nilai 3,00 (KS) sebanyak 15 orang atau 28,8%, 4,00 (S) sebanyak 26 orang atau 50,0%, dan 5,00 (SS) menjawab sebanyak 11 orang atau 21,2%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden lebih banyak menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3.92. Dalam hal ini pegawai merasa baik dengan gaya kepeimpinan yang memberikan ruang terhadap pegawai dalam pengambilan keputusan.

**Tabel 4.12 Indikator Tempramen**

Gaya Kepemimpinan 6						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	3.00	12	23.1	23.1	23.1	3.94
	4.00	31	59.6	59.6	82.7	
	5.00	9	17.3	17.3	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Pada tabel 4.12 diatas dengan pernyataan keenam, “Pimpinan selalu menerima pendapat, kritikan dan saran dari para anggota bawahannya. Menunjukkan bahwa responden yang menjawab dengan nilai 3,00 (KS) sebanyak 12 orang atau 23,1%, 4,00 (S) sebanyak 31 orang atau 59,6%, dan yang menjawab nilai 5,00 (SS) sebanyak 9 orang atau 17,3%. Disimpulkan responden sebagian besar menjawab setuju dengan nilai mean 3.94 yang dikategorikan tinggi. Dalam hal ini tidak ada masalah dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan, pegawai diberikan kesempatan untuk memberikan kritik dan saran terhadap atasan nya.

**Tabel 4.13 Indikator Watak**

<b>Gaya Kepemimpinan 7</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9	3.76
	3.00	15	28.8	28.8	30.8	
	4.00	31	59.6	59.6	90.4	
	5.00	5	9.6	9.6	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.13 di atas pada pernyataan ketujuh, “Pimpinan selalu memberikan apresiasi dan penghargaan jika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik”. Menunjukkan bahwa responden yang menjawab dengan nilai 2,00 (TS) sebanyak 1 orang atau 1,9%, 3,00 (KS) sebanyak 15 orang atau 28,8%, 4,00 (S) sebanyak 31 orang atau 59,6%, 5,00 (SS) sebanyak 5 orang atau 9,6%. Disimpulkan responden menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3.76 yang dikategorikan tinggi. Diartikan bahwa pegawai senang dengan gaya kepemimpinan yang selalu memberikan apresiasi penghargaan terhadap pegawai yang bekerja dengan baik.

**Tabel 4.14 Indikator Watak**

<b>Gaya Kepemimpinan 8</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	3.00	15	28.8	28.8	28.8	3.88
	4.00	28	53.8	53.8	82.7	
	5.00	9	17.3	17.3	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.14 di atas pada pernyataan kedelapan “Pimpinan selalu menganggap keputusan yang telah dibuatnya adalah keputusan yang

mutlak dan harus dilakukan”. Menunjukkan bahwa responden yang menjawab dengan nilai 3,00 (KS) sebanyak 15 orang atau 28,8%, 4,00 (S) sebanyak 28 orang atau 53,8%, dan pada nilai 5,00 sebanyak 9 orang atau 17,3%. Disimpulkan reponden lebih banyak menjawab setuju dengan nilai mean 3.88 yang dikategorikan tinggi. Diartikan bahwa pegawai menerima semua keputusan mutlak yang diterapkan oleh pimpinan.

**Tabel 4.15 Indikator Kepribadian**

Gaya Kepemimpinan 9						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2.00	4	7.7	7.7	7.7	3.82
	3.00	9	17.3	17.3	25.0	
	4.00	31	59.6	59.6	84.6	
	5.00	8	15.4	15.4	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.15 diatas pada pernyataan kesembilan “Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik dan bertanggung jawab kepada para bawahannya”. Menunjukkan sebanyak 4 responden menjawab dengan nilai 2,00 (TS) atau 7,7%, 3,00 (KS) sebanyak 9 orang atau 23,1%, 4,00 (S) sebanyak 31 orang atau 59,6%, dan yang menjawab nilai 5,00 (SS) sebanyak 8 orang atau 15,4%. Disimpulkan responden lebih banyak menjawab setuju dengan nilai mean 3.82 yang dikategorikan tinggi. Artinya pimpinan telah memberikan contoh teladan yang baik dan bertanggung jawab kepada pegawai agar lebih termotivasi serta terdorong dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik

**Tabel 4.16 Indikator Kepribadian**

<b>Gaya Kepemimpinan 10</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9	3.84
	3.00	12	23.1	23.1	25.0	
	4.00	33	63.5	63.5	88.5	
	5.00	6	11.5	11.5	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.16 pada pernyataan kesepuluh “Pimpinan selalu mengawasi kerja seluruh pegawai”. Menunjukkan bahwa respondes yang menjawab nilai 2,00 (TS) hanya 1 orang atau 1,9%, 3,00 (KS) sebanyak 12 orang atau 23,1%, 4,00 (S) sebanyak 33 orang atau 63,5%, dan yang menjawab nilai 5,00 (SS) sebanyak 8 orang atau 11,5%. Disimpulkan bahwa reponden cenderung menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3.84 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dalam hal ini pegawai setuju dengan gaya kepemimpinan yang selalu mengawasi kerja para pegawai.

## **2) Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Pada Variabel Disiplin Kerja ada 8 (delapan) pernyataan dari 4 (empat) indikator yang digunakan yaitu, taat aturan waktu, taat terhadap aturan instansi, taat aturan perilaku dalam pekerjaan, taat peraturan lainnya di instansi.

**Tabel 4.17 Indikator Taat Aturan Waktu**

<b>Disiplin Kerja 1</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2.00	3	5.8	5.8	5.8	3.84
	3.00	9	17.3	17.3	23.1	
	4.00	33	63.5	63.5	86.5	
	5.00	7	13.5	13.5	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.17 di atas pada pernyataan pertama, “Saya selalu hadir tepat waktu pada saat jam kerja”. Sebanyak 7 orang yang menjawab pada nilai 5,00 (SS) atau 13,5%, 4,00 (S) sebanyak 33 orang atau 63,5%, 3,00 (KS) sebanyak 9 orang atau 17,3%, 2,00 (TS) sebanyak 3 orang atau 5,8%. Disimpulkan responden lebih banyak menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3.84 yang masuk dalam kategori tinggi. Diartikan bahwa pegawai selalu tepat waktu dalam hal kehadiran tepat waktu.

**Tabel 4.18 Indikator Taat Aturan Waktu**

<b>Disiplin Kerja 2</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2.00	11	21.2	21.2	21.2	3.17
	3.00	25	48.1	48.1	69.2	
	4.00	12	23.1	23.1	92.3	
	5.00	4	7.7	7.7	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.18 dia atas pada pernyataan kedua, “Saya melakukan tugas – tugas pekerjaan sampai selesai setiap harinya”. Sebanyak 4 orang yang menjawab pada nilai 5,00 (SS) atau 7,7%, 4,00 (S) sebanyak 12 orang atau 23,1%, 3,00 (KS) sebanyak 12 orang atau 23,1%,

2,00 (TS) sebanyak 11 orang atau 21,2%. Dapat disimpulkan responden lebih banyak menjawab kurang setuju dengan nilai mean sebesar 3.17 yang masuk dalam kategori sedang. Dalam hal ini bahwasannya pegawai kurang baik dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terjadinya penurunan terhadap kinerja.

**Tabel 4.19 Indikator Taat Aturan Instansi**

<b>Disiplin Kerja 3</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9	
	3.00	14	26.9	26.9	28.8	
	4.00	33	63.5	63.5	92.3	
	5.00	4	7.7	7.7	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

*Sumber : IBM SPSS Statistic 25*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas pada pernyataan ketiga, “Saya selalu menaati peraturan yang sudah ditetapkan instansi”. Sebanyak 4 orang yang menjawab pada nilai 5,00 (SS) atau 7,7%, 4,00 (S) sebanyak 33 orang atau 63,5%, 3,00 (KS) sebanyak 14 orang atau 26,9%, dan hanya 1 orang yang menjawab pada nilai 2,00 (TS) 1,9%. Disimpulkan responden cenderung menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3.76 dengan kategori tinggi. Dalam hal ini diartikan pegawai telah menaati peraturan Instansi yang sudah ditetapkan agar lebih mengedepankan kinerja yang baik

**Tabel 4.20 Indikator Taat Aturan Prilaku Dalam Instansi**

<b>Disiplin Kerja 4</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9	3.88
	3.00	10	19.2	19.2	21.2	
	4.00	35	67.3	67.3	88.5	
	5.00	6	11.5	11.5	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.20 di atas pada pernyataan keempat, “Saya selalu mengutamakan jam kerja dari pada hal yang lain”. Sebanyak 6 orang yang menjawab pada nilai 5,00 (SS) atau 11,5%, 4,00 (S) sebanyak 35 orang atau 67,3%, 3,00 (KS) sebanyak 10 orang atau 19,2%, dan hanya 1 orang menjawab pada nilai 2,00 (TS) atau 1,9%. Disimpulkan responden lebih banyak menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3.88 yang dikategorikan baik. Dalam hal ini pegawai lebih mengutamakan pekerjaan dari pada hal lain demi tercapainya suatu tujuan pekerjaan yang maksimal.

**Tabel 4.21 Indikator Taat Aturan Prilaku Dalam Pekerjaan**

<b>Disiplin Kerja 5</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2.00	2	3.8	3.8	3.8	3.92
	3.00	10	19.2	19.2	23.1	
	4.00	30	57.7	57.7	80.8	
	5.00	10	19.2	19.2	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.21 pada pernyataan kelima “Saya selalu menggunakan tanda pengenal dalam bekerja”. Sebanyak 10 orang menjawab pada nilai 5,00 (SS) atau 19,2%, 4,00 (S) sebanyak 30 orang



atau 57,7%, 3,00 (KS) sebanyak 10 orang atau 19,2%, 2,00 (TS) sebanyak 2 orang atau 3,8%. Disimpulkan responden lebih banyak menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3.92 yang masuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian banyak pegawai telah mengikuti aturan dalam memakai tanda pengenalan dalam bekerja.

**Tabel 4.22 Indikator Taat Aturan Dalam Pekerjaan**

Disiplin Kerja 6						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	3.00	12	23.1	23.1	23.1	3.98
	4.00	29	55.8	55.8	78.8	
	5.00	11	21.2	21.2	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.22 di atas pada pernyataan keenam “Saya selalu menjaga sikap baik dalam bekerja”. Sebanyak 11 orang menjawab pada nilai 5,00 (S) atau 21,2%, 4,00 (S) sebanyak 29 orang atau 55,8%, 3,00 (KS) sebanyak 12 orang atau 23,1%. Disimpulkan responden lebih banyak menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3.98 yang masuk dalam kategori tinggi. Dalam hal ini para pegawai cenderung lebih menjaga sikap baik serta profesional dalam bekerja.

**Tabel 4.23 Indikator Taat Aturan Lainnya Di Instansi**

Disiplin Kerja 7						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	3.00	6	11.5	11.5	11.5	4.05
	4.00	37	71.2	71.2	82.7	
	5.00	9	17.3	17.3	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.23 di atas pada pernyataan ketujuh “Saya selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan atas beban kerja yang sudah diberikan”. Sebanyak 9 orang menjawab pada nilai 5,00 (SS) atau 17,3%, 4,00 (S) sebanyak 37 orang atau 71,2%, 3,00 (KS) sebanyak 6 orang atau 11,5%. Dapat disimpulkan responden lebih banyak menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 4.05 yang masuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti pegawai telah bertanggung jawab apa yang sudah di bebaskan atas pekerjaan yang telah diberikan.

**Tabel 4.24 Indikator Taat Aturan Lainnya Di Instansi**

<b>Disiplin Kerja 8</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	3.00	11	21.2	21.2	21.2	4.07
	4.00	26	50.0	50.0	71.2	
	5.00	15	28.8	28.8	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dari pernyataan kedelapan “Saya selalu berpakaian dan bепенampilan rapi sesuai prosedur instansi”. Sebanyak 15 orang yang menjawab pada nilai 5,00 (SS) atau 28,8%, 4,00 sebanyak 26 orang atau 50,0%, 3,00 (KS) sebanyak 11 orang atau 21,2%. Dapat disimpulkan reponden menjawab lebih banyak setuju dengan nilai mean sebesar 4.07 yang masuk dalam kategori tinggi. Dalam hal ini pegawai menunjukkan sikap dan contoh baik dalam hal berpenampilan baik dan sopan dalam bekerja sehingga terlihat nyaman oleh orang lain.

### 3) Kinerja (Y)

Pada Variabel Kinerja ada 8 (delapan) pernyataan dari 4 (empat) indikator yang digunakan yaitu :

**Tabel 4.25 Indikator Kuantitas**

Kinerja 1						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2.00	2	3.8	3.8	3.8	3.76
	3.00	12	23.1	23.1	26.9	
	4.00	34	65.4	65.4	92.3	
	5.00	4	7.7	7.7	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan pada tabel 4.25 di atas pernyataan pertama, “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan”. Sebanyak 4 orang yang menjawab pada nilai 5,00 (SS) atau 7,7%, 4,00 (S) sebanyak 34 orang atau 64,4%, 3,00 (KS) sebanyak 12 orang atau 23,1%, 2,00 (TS) sebanyak 2 orang atau 3,8%. Dapat disimpulkan responden lebih banyak menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3.76 yang di kategorikan tinggi. Dalam hal ini pegawai telah menyelesaikan target yang telah di tentukan sehingga kinerja terlihat baik.

**Tabel 4.26 Indikator Kuantitas**

Kinerja 2						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2.00	2	3.8	3.8	3.8	3.71
	3.00	16	30.8	30.8	34.6	
	4.00	29	55.8	55.8	90.4	
	5.00	5	9.6	9.6	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.26 di atas pada pernyataan kedua “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan tanpa membutuhkan orang lain”. Sebanyak 5 orang menjawab pada nilai 5,00 (SS) atau 9,6%, 4,00 (S) sebanyak 29 orang atau 55,8%, 3,00 (KS) sebanyak 16 orang atau 30,8%, 2,00 (TS) sebanyak 2 orang atau 3,8%. Dapat disimpulkan responden lebih banyak menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3.71 yang masuk dalam kategori tinggi. Hal ini pegawai merasa lebih nyaman menyelesaikan pekerjaan sendiri sehingga lebih fokus dalam bekerja.

**Tabel 4.27 Indikator Kualitas**

Kinerja 3						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	3.00	18	34.6	34.6	34.6	3.75
	4.00	29	55.8	55.8	90.4	
	5.00	5	9.6	9.6	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.27 pada pernyataan ketiga “Saya selalu memeriksa kualitas pekerjaan dengan teliti”. Sebanyak 5 orang yang menjawab pada nilai 5,00 (SS) atau 9,6%, 4,00 (SS) sebanyak 29 orang atau 55,8%, 3,00 (KS) sebanyak 18 orang atau 34,6%. Dapat disimpulkan bahwasannya pegawai memeriksa kembali pekerjaan yang telah di selesaikan baik atau tidak nya sehingga dapat bisa dikatan berkualitas.

**Tabel 4.28 Indikator Kualtias**

<b>Kinerja 4</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	3.00	16	30.8	30.8	30.8	3.80
	4.00	30	57.7	57.7	88.5	
	5.00	6	11.5	11.5	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.28 pada pernyataan keempat “Keterampilan yang saya miliki sangat membantu dalam menentukan kualitas pekerjaan yang diberikan perusahaan”. Sebanyak 6 orang atau 11,5 % menjawab pada nilai 5,00 (SS), 4,00 (S) sebanyak 30 orang atau 57,7%, 3,00 (KS) sebanyak 16 orang atau 30,8%. Dapat disimpulkan responden cenderung lebih banyak menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3.80 yang masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang berkualitas.

**Tabel 4.29 Indikator Pemanfaatan Waktu**

<b>Kinerja 5</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	3.00	14	26.9	26.9	26.9	3.84
	4.00	32	61.5	61.5	88.5	
	5.00	6	11.5	11.5	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.29 di atas pada pernyataan kelima “Saya mampu bekerja sesuai dengan standart instansi”. Sebanyak 6 orang atau 11,5% menjawab pada nilai 5,00 (SS), 4,00 (S) sebanyak 32 orang atau 61,5%, 3,00 (KS) sebanyak 14 orang atau 26,9%. Dapat disimpulkan responden lebih banyak menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3.84 yang masuk

dalam kategori tinggi. Dalam hal ini pegawai telah mampu bekerja dengan standart Instansi berikan dengan pemanfaatan waktu sebaik mungkin dalam bekerja.

**Tabel 4.30 Indikator Pemanfaatan Waktu**

<b>Kinerja 6</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	3.00	19	36.5	36.5	36.5	3.84
	4.00	28	53.8	53.8	90.4	
	5.00	5	9.6	9.6	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.30 di atas pada pernyataan keenam “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Sebanyak 5 orang atau 9,6% menjawab pada nilai 5,00 (SS), 4,00 (S) sebanyak 28 orang atau 53,9%, 3,00 (KS) sebanyak 19 orang atau 36,5%. Dapat disimpulkan responden lebih banyak menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3.84 yang masuk dalam kategori tinggi. Dimana hal ini masih cukup baik dalam penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.31 Indikator Kerjasama**

<b>Kinerja 7</b>						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9	3.57
	3.00	23	44.2	44.2	46.2	
	4.00	25	48.1	48.1	94.2	
	5.00	3	5.8	5.8	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan pada tabel 4.31 di atas pada pernyataan ketujuh “Saya selalu membantu rekan kerja yang kesulitan dalam hal pekerjaan”

sebanyak 3 orang atau 5,8% menjawab pada nilai 5,00 (SS), 4,00 (S) sebanyak 25 orang atau 48,1%, 3,00 (KS) sebanyak 23 orang atau 44,2 %, dan 2,00 (TS) hanya 1 orang atau 1,9%. Dapat disimpulkan lebih banyak responden yang menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3.57 yang masuk dalam kategori tinggi. Dalam hal ini pegawai baik dalam hal kerjasama untuk saling membantu rekan kerja yang kesulitan dalam hal pekerjaan.

**Tabel 4.32 Indikator Kerjasama**

Kinerja 8						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Mean
Valid	2.00	12	23.1	23.1	23.1	3.21
	3.00	18	34.6	34.6	57.7	
	4.00	21	40.4	40.4	98.1	
	5.00	1	1.9	1.9	100.0	
	Total	52	100.0	100.0		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.32 di atas pada pernyataan kedelapan “Partisipasi antar para pegawai dan kerjasama tim sesuai dengan rasa tanggung jawab masing – masing untuk menunjukkan suatu kualitas mencapai tujuan yang maksimal”. Hanya 1 orang atau 1,9% menjawab pada nilai 5,00 (SS), 4,00 (S) 21 orang atau 40,4%, 3,00 (KS) sebanyak 18 orang atau 34,6%, 2,00 (TS) sebanyak 12 orang atau 23,1%. Dapat disimpulkan responden lebih banyak menjawab setuju dengan nilai mean sebesar 3.21 yang masuk dalam kategori sedang. Dalam hal ini antar pegawai memiliki keseimbangan yang cukup baik dalam hal kerjasama tim saling menunjukkan kualitas untuk mencapai tujuan bersama.

#### 4. Hasil Analisis Data

##### a. Uji Validitas

Suatu data dikatakan valid jika memenuhi syarat uji kriteria validitas kuesioner melalui program komputer *statistical program of social sciences instrumen* (SPSS). Berikut tabel nilai  $r$  hitung lebih besar > dari nilai  $r$  tabel dengan *significant* 0,05%. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.32 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Corrected – Item Total Correlation (r Hitung)	Probabilitas	r tabel	Keterangan
<b>Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</b>	X <sub>1_1</sub>	0.424	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	X <sub>1_2</sub>	0.600	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	X <sub>1_3</sub>	0.642	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	X <sub>1_4</sub>	0.455	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	X <sub>1_5</sub>	0.535	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	X <sub>1_6</sub>	0.380	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	X <sub>1_7</sub>	0.297	0,001 < 0,05	0,273	Valid
	X <sub>1_8</sub>	0.412	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	X <sub>1_9</sub>	0.398	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	X <sub>1_10</sub>	0.432	0,000 < 0,05	0,273	Valid
<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	X <sub>2_1</sub>	0.435	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	X <sub>2_2</sub>	0.546	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	X <sub>2_3</sub>	0.551	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	X <sub>2_4</sub>	0.365	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	X <sub>2_5</sub>	0.320	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	X <sub>2_6</sub>	0.511	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	X <sub>2_7</sub>	0.325	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	X <sub>2_8</sub>	0.334	0,000 < 0,05	0,273	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>	Y <sub>1</sub>	0.550	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	Y <sub>2</sub>	0.611	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	Y <sub>3</sub>	0.525	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	Y <sub>4</sub>	0.473	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	Y <sub>5</sub>	0.560	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	Y <sub>6</sub>	0.312	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	Y <sub>7</sub>	0.719	0,000 < 0,05	0,273	Valid
	Y <sub>8</sub>	0.671	0,000 < 0,05	0,273	Valid

Sumber : IBM SPSS Statistic 25



Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai r hitung pada kolom *Corrected-Item Total Correlation* lebih besar ( $>$ ) dari nilai r tabel. Diketahui rumus r tabel  $df = n-2$  yaitu  $df = 52-2$  adalah 50. Dimana r tabel pada urutan 50 adalah 0,273 Sig 0,05. Dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai r hitung  $>$  dari r tabel, hal ini menunjukkan semua butir pernyataan kesioner penelitian tersebut dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.34 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbac'h Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,789 $>$ 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,728 $>$ 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,827 $>$ 0,60	Reliabel

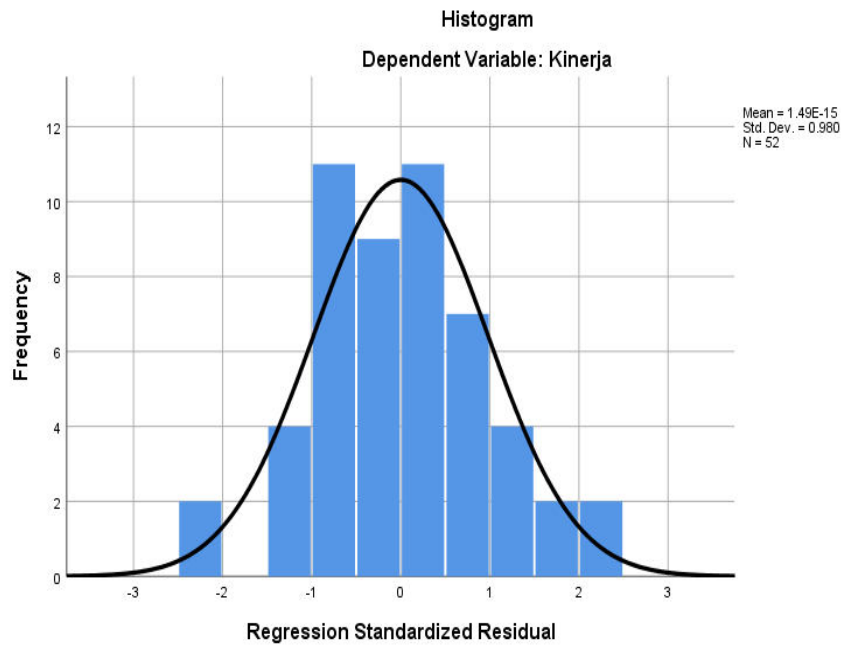
Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa ketiga instrumen penelitian telah memenuhi unsur reliabel yang baik, dengan kata lain instrumen penelitian ini terpercaya. Dikarenakan nilai koefisien reliabilitas (Cronbac'h Alpha)  $>$  0,60 maka dapat disimpulkan instrumen yang di uji tersebut adalah reliabel.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

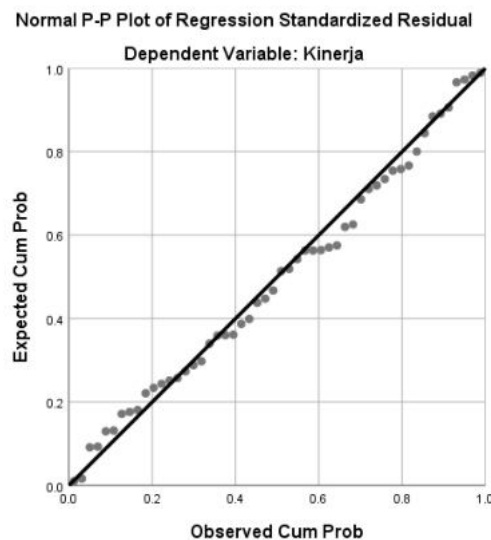
Uji normalitas diuji bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Pengambilan keputusan uji normalitas dapat dilihat pada grafik histogram dan P-Plot, yang di jelaskan pada gambar di bawah ini :



**Gambar 4.2 Grafik Histogram Uji Normalitas**

*Sumber : IBM SPSS Statistic 25*

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas P-Plot**

*Sumber : IBM SPSS Statistic 25*

Pada Gambar 4.3 P-plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi linier ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini :

**Tabel 4.35 Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	.999	1.001
Disiplin Kerja	.999	1.001

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

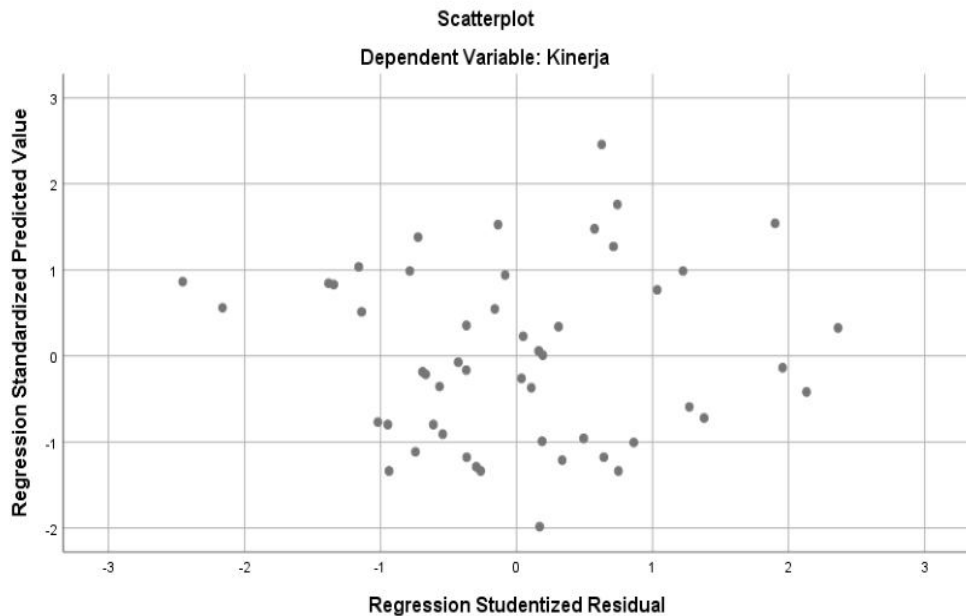
Kedua variabel *independent* yakni gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* yang sama yaitu  $0,999 > 0,10$  dan memiliki nilai VIF yang sama  $< 10$ . Maka hal ini, disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

#### c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika diagram pencar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami

gangguan heterokedastisitas. Kemudian, jika diagram pencar yang ada tidak membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas.



**Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas**

*Sumber : IBM SPSS Statistic 25*

Dari gambar di atas dapat disimpulkan terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur serta tersebar baik di atas maupun dibawah. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

## 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linier berfungsi untuk mengetahui pengaruh/hubungan antara variabel *independent* (gaya kepemimpinan, disiplin kerja) dan variabel *dependent* (kinerja pegawai). Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS versi 25.0. Maka dapat dilihat tabel berikut dibawah ini :

**Tabel 4.36 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.643	.680	
	Gaya Kepemimpinan	.271	.125	.259
	Disiplin Kerja	.528	.132	.478

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 25 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,643 + 0,271 X_1 + 0,528 X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta ( $a$ ) : 0,643

Nilai konstanta ( $a$ ) adalah 0,643, artinya jika variabel gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja bernilai nol, maka variabel kinerja akan bernilai sebesar 0,643. Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja menunjukkan hasil positif.

b. ( $b_1$ ) : 0,271

Koefisien untuk variabel Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kinerja sebesar 0,271 dan berpengaruh positif. Jika variabel gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1, maka disimpulkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan akan meningkat sebesar 0,271 satuan.

c.  $(b_2) : 0,528$

Koefisien untuk variabel Disiplin kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,528 dan berpengaruh positif. Jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka disimpulkan berpengaruh terhadap kinerja dan akan meningkat sebesar 0,528 satuan.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda, bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.37 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	.946	.349
	Gaya Kepemimpinan	2.169	.035
	Disiplin Kerja	4.004	.000
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Dalam penelitian ini diketahui rumus  $t_{\text{tabel}}$  yaitu  $df = n - k$ . Yaitu  $df = 52 - 3$  adalah 49. Maka urutan 49 dengan Sig 0,05 pada  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh sebesar 1,676.

$H_1$  : Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa gaya kepemimpinan diperoleh

$t_{\text{hitung}} = 2,169 > t_{\text{tabel}} = 1,676$  dengan  $\text{Sig } 0,035 < 0,05$ . Hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

H<sub>2</sub>: Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa disiplin kerja diperoleh t hitung = 4,004 > t tabel = 1,676 dengan Sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin kerja positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

### b. Uji F

**Tabel 4.38 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.075	2	1.538	10.581	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7.121	49	.145		
	Total	10.196	51			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Kriteria uji F adalah jika nilai F hitung > F tabel. Diketahui rumus f hitung yaitu  $df = n - k - 1$ , maka  $df = 52 - 2 - 1$  adalah 49. Maka urutan 49 pada tabel f diperoleh sebesar 3,19. Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa nilai f hitung = 10,581 > f tabel = 3,19 dengan Sig 0,000 < 0,05 maka hal ini menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

### c. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Uji koefisien determinasi R<sup>2</sup> bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.39 Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 <sup>a</sup>	.302	.273	.38120
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada kolom R sebesar 0,549 membuktikan bahwa terjadi hubungan cukup erat antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 54,9 %. Pada kolom R Square diperoleh sebesar 0,302 atau 30,2 % dan sisanya 69,8% membuktikan bahwa persentase sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 69,8% dan sisanya di pengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya nilai Adjusted R Square diperoleh 0,273 atau 27,3 % sedangkan sisanya 72,7 %.

## B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran hasil pengujian bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Setelah menganalisa permasalahan yang ditemukan pada Instansi, dan peneliti melakukan pengolahan data melalui program SPSS versi 25. Hasil pengujian dapat dilihat dari pembahasan berikut ini :

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada analisis regresi linear berganda sebesar 0,271. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$



$2,169 > t_{\text{tabel}} = 1,676$  dengan  $\text{Sig } 0,035 < 0,05$ , dimana  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian untuk jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata yaitu 3.94. Hal ini merupakan skor tertinggi yang terdapat pada jawaban indikator tempramen. Maka disimpulkan adanya sikap gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara selalu menerima kritik dan saran dari para bawahannya. Hasil ini juga sependapat dengan penelitian Muhammad Taufik (2017) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Apabila kinerja pegawai bagus, maka akan berpengaruh positif bagi organisasi dan mencapai tujuan yang optimal. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya kinerja pegawai harus tetap dilihat perkembangannya, disinilah peran pimpinan sangat dibutuhkan. Pimpinan harus mengarahkan pegawai dengan baik dan benar. Selain itu, pimpinan juga harus dapat memberikan contoh yang baik bagi pegawai karena apabila kinerja yang ditunjukkan pimpinan baik, maka pegawai pun akan mencontoh pimpinan (Ruyatnasih, 2013).

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa disiplin kerja diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} = 4,004 > t_{\text{tabel}} = 1,676$  dengan  $\text{Sig } 0,000 < 0,05$  dimana  $H_2$  diterima  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin kerja

positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian jawaban responden untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata 4.07. Hal ini merupakan skor tertinggi dari jawaban indikator taat terhadap aturan lainnya di Instansi. Maka disimpulkan bahwa adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi dari setiap pegawai dengan mengikuti aturan berpenampilan baik dan sopan sesuai aturan yang diterapkan serta menjadikan contoh dan terpancang bagi Instansi. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Khairul Abdi Baroqah (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2014) bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Instansi dan norma sosial yang berlaku bukan karena dasar unsur paksaan serta sikap dan tingkah laku perbuatan seseorang sesuai dengan aturan Instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Diperlukan adanya kedisiplinan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi Instansi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi Instansi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan, maka semakin besar kinerja yang dapat dihasilkan.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil penelitian uji F secara simultan dan atau bersama sama, maka diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} = 10,581 > F_{tabel} = 3,19$  dengan  $Sig\ 0,000 <$  dari taraf signifikansi 0,05. Maka hal ini menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Ervin Kastari (2018). Kemudian hal ini didukung dengan hipotesis ketiga dari penulis, pengaruh yang signifikan secara simultan mengandung makna bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera. Gaya kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya yang menyebabkan seseorang berbuat atau bergerak kearah aktivitas dan tujuan tertentu. Serta bersifat demokratis dan kebiasaan pimpinan yang bisa mendekatkan hubungan erat terhadap bawahannya. Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu tujuan dan taat terhadap aturan waktu dalam bekerja serta aturan lain yang telah di tetapi Instansi akan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Dengan demikian secara keseluruhan ini dianggap mendukung para pegawai untuk dapat bekerja dengan dan meningkatkan kinerja secara optimal dan tujuan dari Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara dapat terlaksana dengan baik.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan analisis pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Dimana hasil yang diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,169$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,676$  dengan Signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil dari taraf Signifikansi 0,05.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Dimana hasil yang diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,004$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,676$  dengan Signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf Signifikansi 0,05.
3. Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Dimana hasil yang diperoleh nilai bahwa nilai  $F_{hitung} = 10,581$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,19$  dengan Signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

## B. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Diharapkan bagi Instansi dapat konsisten terhadap cara-cara yang di terapkan dalam gaya kepemimpinan seperti dalam bersikap peduli dengan masalah – masalah yang menghambat kinerja serta memberikan apresiasi dan penghargaan, terutama membimbing serta mengayomi pegawainya bisa lebih ditingkatkan lagi, agar lebih termotivasi dan lebih meningkatkan suatu kinerja para pegawai dan menjadi contoh teladan baik dan bertanggung jawab bagi pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
2. Diharapkan Instansi dapat lebih menekankan tingkat disiplin kerja dalam hal mematuhi setiap peraturan yang telah ditetapkan Instansi terutama dalam tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan setiap harinya serta aturan lainnya di Instansi dalam prosedur kerja dan melaksanakan setiap kewajiban yang telah diberikan. Pimpinan sebaiknya memberikan sikap tegas kepada para pegawai yang kurang disiplin dan tanggung jawab dalam hal menyelesaikan suatu pekerjaan agar pegawai dapat lebih disiplin dan efektif dalam memanfaatkan waktu kerjanya untuk meningkatkan suatu kinerja yang maksimal.
3. Disarankan pada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian masalah yang sama, sebaiknya mengembangkan setiap permasalahan dan mengembangkan variabel dengan disertai dukungan indikator- indikator yang lebih baik. Agar dapat mengungkap lebih banyak lagi permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak yang ingin meneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adita, Aina (2020). *Pengaruh disiplin kerja gaya kepemimpinan dan kepribadian terhadap kinerja karyawan studi kasus PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan*. Skripsi : Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan PancaBudi Medan.
- Apriza, Annisa (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Pengawasan Terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari Sunggal*. Skripsi : Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Arikunto, S (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Dewi, Siska S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara*, Skripsi : Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-1*. Bandung: Alfabeta
- Ferawati, Ayu. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur TBK.*. Skripsi : Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS), Edisi 4*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardianti, Noni. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*

*Pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan. Skripsi : Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.*

- Hasyim, Wachid. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol 3 No 1
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Yogyakarta : Buku Seru Handoko, T Hani. (2011). *Manajemen (Edisi Kedua)*. Yogyakarta : BPFE Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2019). *Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan*. Jurnal Abdi Ilmu, 10(2), 1851-1857.
- Irawan, Aditya dan Suryani, Nanik. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang*, Economic Education Analysis Journal 7 (1).
- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2016). *Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Karnadi, Agung M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*. Skripsi : Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Kastari, Ervin. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara*, Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Lestari, Ayu A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indako Trading Coy Medan*, Skripsi: Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan PancaBudi Medan.
- Mangkunegara. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang M, Pakpahan M. (2014). *Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis*. Bandung: Penerbit Citra Pustaka Media

- Manulang M, Pakpahan M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Indeks
- Masasti, Suci & Ismiyati. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga*. *Economic Education Analysis Journal*. Vol.5 No.3. Hal 706-719. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Marimin, M., Arkeman, Y., & Udin, F. (2011). *Studi Peningkatan Kinerja Manajemen Rantai Pasok Sayuran Dataran Tinggi di Jawa Barat*. *Agritech*, 31(1).
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Surabaya : Zifatma Publisher.
- Nainggolan, Romen. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*, Skripsi: Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan PancaBudi Medan.
- Nurchahaya. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Madani Medan*, Skripsi: Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Putri, Meilisa. (2020). *Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan*. Skripsi: Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Prawirosentono, Suyadi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta : BPFE.
- Reza, Regina A. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*, Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi*



ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Rivai, Veitzhal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo.

----- (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Ruyatnasih, dkk, 2013 “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang*”. *Jurnal Manajemen*, Vol 10

Rompas, Goverd Adler C. Tewel, Bernhard. Dkk. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara*. *Jurnal EMBA Vol. (4)*, Hal. 1978 – 1987

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2011). *Organizational Behavior. 13 Three Edition*. USA : Pearson International Edition, Prentice -Hall.

Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.

Samrin, Y. R., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, M. I. I. *Business Model For Small Industry: A Case Of Clamshell Crafts In Tanjung Balai, North Sumatra*.

Sari, Novita D. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah*. Skripsi: Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sari, Permata K. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Snowden, Dwight C. (2011). *The Relationship Between Leadership And Job Satisfaction In Call Centers In The Electric Utility Industry*. Disertasi. Phoenix. Doctor Of Management. Organizational Leadership University.

Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Situmorang dan Lutfi M. (2014). *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan:

USU Press.

- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasinya)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Taufik, Muhammad. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan*. Tesis Magister : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen* edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yuwaliatin, Sitty. (2006). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.