

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADAKANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEMATANGSIANTAR

Oleh :
Latifahannum
S1 Manajemen
Darwin Lie, Efendi, Andy Wijaya

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji dan menganalisis: 1. Gambaran kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. 2. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Pegawai setuju dengan penerapan kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai sudah baik. 2. Hasil analisis regresi adalah $= 19,102 + 0,695X_1 + 0,462X_2$ berarti kepemimpinan dan kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja. 3. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,830$ yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan serta disiplin kerja sebesar 69%. 4. Hipotesis H_0 ditolak, artinya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study is to assess and analyze: 1. overview of leadership, discipline and performance of employees At Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. 2. The influence of leadership and discipline on the performance of employees At Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

This research was conducted by using descriptive analysis techniques of qualitative and quantitative The results of the study can be summarized as follows: 1. Employees agree with the implementation of leadership, discipline and performance of employees already working well. 2. The results of the regression analysis is $= 19,102 + 0,695X_1 + 0,462X_2$ means leadership and discipline has positive influence on employee performance. 3. The results of the analysis of correlation was obtained $r = 0.830$, means there is very strong and positive relationship between leadership and discipline to employee performance Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. The level of employee performance can be explained by the occupational leadership and discipline can be 69%. 4. The hypothesis H_0 is rejected, meaning that leadership and discipline of work and significant positive effect on employee performance Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

Keywords: Leadership, Work Discipline and Performance of employees

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Kementerian Agama adalah salah satu kementerian dalam pemerintahan Indonesia yang menangani urusan agama. Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar masih belum maksimal yang dapat disebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja, seperti pegawai terlambat datang ke kantor atau tidak hadir. Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota pematangsiantar yang dalam hal ini adalah PNS adalah berdasarkan sasaran kinerja pegawai (SKP) yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya serta perilaku kerja (PK) yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, kepemimpinan, komitmen, disiplin, dan kerjasama.

Salah satu faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Pemimpin merupakan orang yang akan menggerakkan serta mengarahkan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar belum maksimal, terlihat dari pegawai yang masih melakukan pelanggaran secara berulang-ulang.

Selain itu, faktor lain yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Peraturan-peraturan disiplin pegawai negeri sipil (PNS) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Pegawai negeri sipil memiliki kewajiban yang harus dijalankan dan larangan-larangan yang harus di jauhi agar terwujud disiplin kerja yang baik di Kantor Kementerian Agama Kota

Pematangsiantar. Disiplin kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar masih belum optimal, terlihat dari adanya beberapa pegawai yang masih melanggar peraturan secara berulang terutama dalam hal pencatatan kehadiran dan juga memanfaatkan waktu kerja.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.
- b. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

4. Metode Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner, metode dokumentasi dan metode wawancara.

B. LANDASAN TEORI

1. Kepemimpinan

Menurut Robbins (2002:163), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2009:213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Sutrisno (2009:228), terdapat beberapa tugas-tugas penting dalam kepemimpinan, antara lain:

- a. Sebagai Konselor
Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam pengertian ini maka

pekerjaan seorang konselor disebut dengan konseling. Dengan pemberian konseling pada SDM, diharapkan karyawan yang bersangkutan akan dapat memecahkan masalah yang dihadapinya, dan dapat menolong dirinya sendiri keluar dari kemelut.

- b. Sebagai Instruktur

Sebagai pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatan itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.

- c. Memimpin Rapat

Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, perlu mengadakan rapat dan memimpinnya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan. Seorang pemimpin rapat merupakan motor kehidupan suatu rapat. Apakah suatu rapat akan berhasil atau tidak amat ditentukan oleh pemimpin rapat itu sendiri.

- d. Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, di saat-saat amat kritis. Dikatakan berat, karena pengambilan keputusan akan mempunyai dampak luas terhadap mekanisme organisasi yang dipimpinya, dan cenderung mempunyai kadar kerawanan yang tinggi, bila pengambilan keputusan itu tidak didasarkan pada aturan-aturan yang berlaku.

- e. Mendelegasikan Wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karena keterbatasan waktu, dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya.

2. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009:97), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan semua norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Aida (2007:122), kedisiplinan karyawan adalah sikap seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan

dan peraturan organisasi tertentu. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan, *ceteris paribus*.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, kewajiban serta larangan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Setiap pegawai negeri sipil (PNS) wajib:

- 1) Mengucapkan sumpah/janji PNS
- 2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan
- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah
- 4) Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab
- 5) Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS
- 6) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan
- 7) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan
- 8) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara
- 9) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil
- 10) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja
- 11) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan
- 12) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya
- 13) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat
- 14) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas
- 15) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier
- 16) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

b. Setiap pegawai negeri sipil (PNS) dilarang:

- 1) Menyalahgunakan wewenang
- 2) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain
- 3) Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional

- 4) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing
- 5) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah
- 6) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara
- 7) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan
- 8) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya
- 9) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya
- 10) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani
- 11) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan
- 12) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a) Ikut serta sebagai pelaksana kampanye
 - b) Menjadi peserta kampanye dengan
 - c) Menggunakan atribut partai atau atribut PNS
 - d) Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain
 - e) Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara
- 13) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye
 - b) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS

- dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat
- 14) Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat keterangan tanda penduduk sesuai peraturan perundangundangan
 - 15) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
 - a) Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah
 - b) Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye
 - c) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye
 - d) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

3. Kinerja

Menurut Mathis dan John (2006:378), kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen seperti: kuantitas dan kualitas dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Menurut Mangkunegara (2013:67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam pasal 1 ayat 2 Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, secara umum dibagi dalam dua unsur, yaitu:

a. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Sasaran kinerja pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kinerja meliputi unsur sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
 - 2) Kualitas kerja merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai seorang pegawai.
 - 3) Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
 - 4) Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.
- b. Perilaku Kerja (PK)
- Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja, yaitu:
- 1) Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.
 - 2) Integritas merupakan kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi.
 - 3) Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan untuk meyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dan mengutamakan kepentingan diri sendiri, seseorang, dan golongan.
 - 4) Disiplin merupakan kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.
 - 5) Kerjasama merupakan kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerjasama dengan rekan kerja instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawabnya yang ditentukan sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
 - 6) Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi (bagi PNS yang menduduki jabatan struktural).

C. PEMBAHASAN

1. Analisis

a. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran mengenai tanggapan dari responden tentang kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan kedalam kelas-kelas interval sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban

Nilai Interval	Kategori		
	Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81 - 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61 - 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41 - 4,20	Baik	Baik	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data

1) Gambaran Pelaksanaan Kepemimpinan Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar

Secara keseluruhan, hasil dari kuesioner kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata 3,93 yang berkriteria baik. Pada indikator nilai rata-rata tertinggi adalah 4,14 pada pimpinan dalam memberikan nasehat pada pegawai. Nilai terendah pada indikator pimpinan mengajari pegawai dalam melakukan tugasnya dengan nilai rata-rata 3,76.

2) Gambaran Disiplin Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar

Secara keseluruhan disiplin kerja pegawai memiliki nilai rata-rata 3,91 dengan kriteria baik. Nilai rata-rata disiplin kerja tertinggi adalah dengan nilai rata-rata 4,01 dengan kriteria baik pada beberapa indikator, seperti setia terhadap pancasila, menaati peraturan perundang-undangan, melakukan kegiatan bersama dengan atasan, dan indikator menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan. Nilai rata-rata disiplin kerja terendah berada pada indikator mengucapkan sumpah PNS dan bekerja untuk perusahaan asing dengan nilai rata-rata 3,78 dengan kriteria baik.

3) Gambaran Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar

Secara keseluruhan nilai kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata 3,94 dengan kriteria baik. Nilai jawaban responden tertinggi dengan indikator membantu pegawai lain dalam menyelesaikan masalah yang berkenaan dengan pekerjaan dengan nilai dengan nilai rata-rata 4,22 yang berkriteria baik. Nilai jawaban responden yang terendah ada pada indikator memanfaatkan waktu kerja dengan nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria baik.

b. Analisis Deskriptif Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X_1 adalah kepemimpinan, X_2 adalah disiplin kerja, dan Y adalah kinerja pegawai. Maka dilakukan perhitungan menggunakan program SPSS untuk memperoleh nilai a dan b dengan notasi sebagai berikut:

Tabel 2
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	19.102	9.282	
1 Kepemimpinan (X_1)	.695	.168	.411
Disiplin Kerja (X_2)	.462	.090	.509

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai
Sumber: perhitungan SPSS Statistics 20

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan SPSS pada tabel 2 di atas diperoleh koefisien regresi b_1 sebesar 0,695 dan b_2 sebesar 0,462 sehingga dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah : $= 19,102 + 0,695X_1 + 0,462X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

2) Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menghitung kekuatan hubungan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan analisis korelasi, berupa derajat atau kedalaman hubungan antara berubah, dinyatakan dengan koefisien korelasi yang disimbolkan dengan r. Nilai dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3
Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.690	.678	7.141

a. *Predictors:* (Constant), (Kepemimpinan), (Disiplin Kerja)

b. *Dependent Variable:* (Kinerja)

Sumber: perhitungan SPSS Statistics 20

Berdasarkan tabel 3 di atas, didapat $r = 0,830$ yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi *R square* 0,690 artinya tinggi rendahnya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat dijelaskan sebesar 69% oleh kinerja pegawai, selebihnya 31% dijelaskan oleh

faktor-faktor lain seperti motivasi, kemampuan, dukungan organisasi, dan faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.

3) Pengujian Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara bersama-sama atau simultan. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau dengan taraf signifikansi $0,05$ maka H_0 ditolak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Perkiraan Nilai F hitung
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
Regression	5893.385	2	2946.693	57.787	.000^p
1 Residual	2651.596	52	50.992		
Total	8544.982	54			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2)

Sumber: perhitungan SPSS Statistics 20

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 57,787 sedangkan F_{tabel} (0,05 ; 2 vs 52) dengan $df = n - k - 1$ ($55 - 2 - 1 = 52$) sebesar 3,18 atau dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

b) Uji Parsial (Uji t)

Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan hipotesis (Uji t). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi diketahui bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai sangat berhubungan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan taraf signifikansi $0,05$ maka H_0 ditolak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Perkiraan Nilai thitung
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	2.058	.045
1 Kepemimpinan (X_1)	4.146	.000
Disiplin Kerja (X_2)	5.140	.000

a. *Dependent Variable:* Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Statistics 20

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 4,146 sedangkan t_{tabel} dengan $df =$

$n - k - 1$ ($55 - 2 - 1 = 52$) sebesar 2,00665, atau dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 5,140 sedangkan t_{tabel} dengan $df = n - k - 1$ ($55 - 2 - 1 = 52$) sebesar 2,00665, atau dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Kepemimpinan Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar

Berdasarkan dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh adalah bahwa kepemimpinan yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar dapat dikatakan baik, hal itu dibuktikan berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh berada pada nilai rata-rata 3,93 yang berkriteria baik. Namun ada beberapa indikator dari dimensi-dimensi tersebut yang dinilai baik, tetapi masih di bawah nilai rata-rata.

Indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata adalah pada indikator pemimpin mengajari pegawai dalam melakukan tugasnya dengan nilai rata-rata 3,76 yang berkriteria baik. Cara yang dilakukan pimpinan untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan membangun komunikasi yang baik dengan pegawai serta menganggap pegawai sebagai orang yang masih perlu belajar.

Kemudian indikator menginformasikan prosedur dengan nilai rata-rata 3,83. Cara yang dapat dilakukan pimpinan untuk mengatasi hal tersebut adalah pimpinan harus meluangkan waktu untuk menginformasikan prosedur setiap kali memberikan pegawai tugas serta pimpinan harus melakukan pendekatan yang lebih akrab agar pegawai tidak merasa tertekan ketika pimpinan menginformasikan prosedur. Indikator melakukan pengawasan yang wajar dengan nilai rata-rata 3,87 yang berkriteria baik. Pimpinan harus melakukan pengawasan yang wajar dan tetap membiarkan pegawai mengeluarkan ide-ide yang dimilikinya, sehingga tidak membuat pegawai yang diberi delegasi merasa tertekan dan bisa lebih mengeluarkan kreativitasnya.

b. Disiplin Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar

Dimensi disiplin kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan yang dalam

penelitian ini memiliki nilai rata-rata 3,91 dengan kriteria baik. Namun ada beberapa indikator yang dinilai baik, tetapi masih di bawah nilai rata-rata disetiap dimensinya.

Salah satunya adalah pada indikator mengucapkan sumpah PNS berada pada nilai rata-rata 3,78 dengan kriteria baik serta mengucapkan sumpah jabatan dengan nilai rata-rata 3,83. Maka hal yang perlu dilakukan adalah menginformasikan pada para pegawai pentingnya mengucapkan sumpah PNS dan jabatan agar mencegah pegawai melakukan hal-hal yang dapat memberikan masalah bagi instansi atau pihak lain. Indikator melaksanakan tugas kedinasan dengan nilai rata-rata 3,80 yang berkriteria baik. Maka hal yang perlu dilakukan adalah memberikan teguran dari pimpinan bagi pegawai yang tidak melakukan tugas kedinasan.

Indikator menjadi peserta kampanye dalam pemilu dengan menggunakan atribut PNS dengan nilai rata-rata 3,90 dan indikator membuat keputusan yang menguntungkan salah satu calon peserta pemilu dengan nilai rata-rata 3,81 dengan kriteria baik. Hal yang harus dilakukan adalah menerapkan sanksi sesuai dengan peraturan pemerintah untuk memberikan efek jera pada pegawai.

c. Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar dapat dinilai baik, hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata 3,94 yang berkriteria baik. Dalam penelitian kinerja pegawai dari dimensi kuantitas dengan indikator tingkat pencapaian kerja pada rata-rata 3,81 yang berkriteria baik. Untuk lebih meningkatkan target kerja pegawai maka instansi dapat memberikan apresiasi kepada pegawai untuk membangkitkan perilaku positif dan prestasi pegawai.

Dimensi waktu untuk indikator menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu berada pada nilai rata-rata 3,84 dengan kriteria baik dan indikator memanfaatkan waktu dengan baik dengan nilai rata-rata 3,75 yang berkriteria baik. Maka pimpinan harus menindak tegas pegawai yang memanfaatkan waktu kerjanya untuk hal-hal di luar pekerjaannya sehingga membuat pekerjaan terkendala.

Dimensi disiplin untuk indikator tingkat kehadiran pegawai dengan nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria baik dan indikator taat pada aturan disiplin berada pada rata-rata 3,85 dengan kriteria baik. Maka instansi harus serius dalam menerapkan peraturan kedisiplinan pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan pemerintah. Indikator ikut serta dalam penegakan disiplin kerja dengan nilai rata-rata

3,91 yang berkriteria baik. Maka harus diberikan pertemuan yang rutin untuk mengingatkan pentingnya disiplin di tempat kerja.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif kepemimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar berada pada nilai rata-rata 3,93 yang berkriteria baik. Indikator nilai rata-rata tertinggi adalah pada pimpinan dalam memberikan nasehat pada pegawai dengan nilai rata-rata 4,14 yang berkriteria baik. Selanjutnya, masih ada kelemahan pada indikator pimpinan mengajari pegawai dalam melakukan tugasnya dengan nilai rata-rata 3,76 yang berkriteria baik.
- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif disiplin kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar berada pada nilai rata-rata 3,91 dengan kriteria baik. Nilai rata-rata disiplin kerja tertinggi adalah dengan nilai rata-rata 4,01 dengan kriteria baik pada indikator setia terhadap Pancasila, menaati peraturan perundang-undangan, melakukan kegiatan bersama dengan atasan, dan indikator menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan. Nilai rata-rata disiplin kerja terendah berada pada indikator mengucapkan sumpah PNS dan bekerja untuk perusahaan asing dengan nilai rata-rata 3,78 dengan kriteria baik.
- c. Hasil analisis deskriptif kualitatif kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar berada pada nilai rata-rata 3,94 dengan kriteria baik. Nilai jawaban responden tertinggi dengan indikator membantu pegawai lain dalam menyelesaikan masalah yang berkenaan dengan pekerjaan dengan nilai dengan nilai rata-rata 4,22 yang berkriteria baik. Nilai jawaban responden yang terendah ada pada indikator memanfaatkan waktu kerja dengan nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria baik.
- d. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $= 19,102 + 0,695X_1 + 0,462X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Semakin baik kepemimpinan yang dilakukan pimpinan serta disiplin kerja yang semakin baik maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.
- e. Hasil analisis korelasi didapat $r = 0,830$ yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Koefisien determinasi sebesar 0,690, artinya

tinggi rendahnya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat dijelaskan sebesar 69% oleh kinerja pegawai, selebihnya 31% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, kemampuan, dukungan organisasi, dan faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.

- f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 57,787 sedangkan F_{tabel} (0,05; 2 vs 52) dengan $df = n-k-1$ ($55-2-1=52$) sebesar 3,18 atau dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar secara simultan.
- g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 4,146 sedangkan t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($55-2-1=52$) sebesar 2,00665, atau dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 5,140 sedangkan t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($55-2-1=52$) sebesar 2,00665, atau dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

2. Saran

- a. Pimpinan harus bisa memberikan dukungan moral yang dibutuhkan bawahannya. Pimpinan juga harus bisa menjadi contoh yang baik bagi pegawai dalam segala aspek terutama agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor.
- b. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, maka harus diimbangi dengan penerapan sanksi yang konsisten dan tanpa pandang bulu untuk memberikan efek jera bagi pegawai yang melanggar disiplin sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pemerintah bagi pegawai negeri sipil (PNS).
- c. Untuk mengukur kinerja, pegawai akan menulis tugas yang dilakukan setiap harinya untuk kemudian dilihat dan diperiksa kebenarannya oleh pimpinan. Dalam meningkatkan kinerja, maka dilakukan kegiatan-kegiatan di luar ruangan untuk menjalin komunikasi dan kerjasama yang baik antar sesama pegawai serta untuk membuat pegawai dapat menghilangkan kebosanan dari rutinitas bekerja dan akan siap untuk bekerja kembali dihari berikutnya.
- d. Sehubungan dengan keterbatasan yang ada pada penulis, sehingga penelitian ini terdapat kelemahan dan mungkin belum bisa mengungkapkan seluruh variabel yang

dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak lagi variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. **Human Resources Managemant**. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- PP No.46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Robbins. 2002. **Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi**. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, H Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.