

---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG  
BEDAGAI**

Elvie Maria, May Handri, Purnama Sari  
STIE – IBBI Medan

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to examine the effect of leadership and work discipline on the employee performance at Sekretariat DPRD Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai. The population in this study were all employees totaling 62 people and all of them became the respondents. The research method used is quantitative descriptive. The results of the study states that the contribution of leadership and work discipline towards employee's performance is 64.2% , and explained that leadership and work discipline simultaneously have a significant effect on the employee's performance.*

**Keywords: Leadership; Work Discipline; Employee Performance**

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dengan proses penarikan, pelatihan sampai proses pemeliharaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan hidup organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi karena itu pemimpin harus mampu membuat perancangan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya.

Era globalisasi telah memunculkan suatu keadaan dimana persaingan semakin tajam dengan kondisi tersebut tuntutan peningkatan kualitas kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja menjadi mutlak diperlukan oleh seluruh pelaku

organisasi/instansi dan pemangku kepentingan. Untuk memenangkan persaingan tersebut diperlukan keunggulan kompetitif tertentu dibandingkan dengan pesaingannya.

Suatu organisasi yang berorientasi kepada pelayanan seperti halnya instansi pemerintah berusaha agar semua sumber daya yang dimiliki dapat didayagunakan secara optimal, sehingga perlu pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Kebijakan-kebijakan strategis selalu dihasilkan untuk itu perlu dorongan bagi setiap pegawai yang berada didalam perusahaan atau instansi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fahmi (2012:83) menyatakan kinerja adalah gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam operasionalnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2009) adalah kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu memiliki suatu proses yang panjang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muizi (2014), Katiandagho (2014) dan Lilis dkk (2012) yang menyatakan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (SEKWAN) adalah unsur staf/pelayanan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Dewan yang secara teknis rasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah (SEKDA) yang pengangkatannya dilakukan setelah mendapat persetujuan Ketua DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.

SEKWAN menyelenggarakan tugas administrasi, kesekretariatan, dan administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Sebagai lembaga yang selalu bergerak dinamis dan memiliki daya saing yang tinggi terhadap daerah

lain, sumber daya yang handal sangat diperlukan untuk menjalankan aktivitas organisasi dengan baik. Sehingga dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya akan disertai rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi.

Namun demikian jika dilihat dari fenomena yang ada di Sekretariat DPRD Serdang Bedagai secara kuantitas program kerja di Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai belum terealisasi dengan baik yang dapat dilihat dari ketidaktercapaian antara kerja yang dibuat dengan realisasi dikarenakan kinerja pegawai masih belum optimal.

Selama ini pimpinan memberikan petunjuk dan mengarahkan pegawai untuk melaksanakan program kerja sesuai dengan target yang akan dicapai, tetapi pada kenyataannya setelah adanya laporan dari tidak terealisasinya program kerja setiap bagian membuktikan masih banyak kekurangan yang harus dibenahi menyangkut kinerja pegawai untuk bekerja secara maksimal agar target program kerja tercapai sesuai dengan tujuan organisasi. Penyebab target tidak terlealisasi adalah diakibatkan kurangnya kemampuan kerjasama tim, karena tidak ada rasa tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kurangnya motivasi dari pimpinan dalam memberikan dorongan semangat kepada pegawai. Dan kedisiplinan pegawai yang pada kenyataannya disiplin tidak dijalankan dengan baik.

Menurunnya kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai Kantor Sekretariat DPRD Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai tentunya berkaitan

dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Karena kepemimpinan merupakan kegiatan yang mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut pengamatan penulis dan beberapa wawancara langsung terhadap beberapa pegawai yang bekerja pada instansi tersebut, menunjukkan masalah kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis, kurangnya memberikan pembinaan dan motivasi terhadap pegawai, serta pimpinan kurang mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di organisasi yang menyebabkan para pegawai tidak serius dalam bekerja.

Para pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja sesuka hati mereka. Hal ini juga terjadi karena kurangnya pengawasan dan perhatian atasan kepada bawahannya. Orang yang paling tepat dalam melaksanakan pengawasan kerja adalah pemimpin dalam instansi Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai yaitu, sekretaris dewan, kepala bagian umum, dan kepala bidang.

Para pemimpin mempergunakan wewenangnya dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai agar pegawai mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya, karena apabila hal tersebut tidak dilaksanakan dengan baik maka semakin lama pegawai menjadi

semena-mena dan menyebabkan kinerja pegawai semakin menurun.

Faktor lain yang dapat digunakan untuk melihat kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Berdasarkan pada hasil wawancara awal dengan Kasubbag Tata Usaha dan Kepegawaian, masih banyak pegawai yang memiliki kinerja kurang optimal yaitu dengan adanya sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir, tidak mengikuti apel pagi dan keluar kantor pada saat jam kantor. Serta kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menggunakan peralatan kantor dengan baik yang mengakibatkan adanya kerusakan.

Selanjutnya, jika pimpinan tugas di luar daerah maka ada pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya hanya mengobrol dengan rekan kerjanya. Dan pada akhirnya beberapa pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat pada waktunya meskipun ada beberapa pegawai yang menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sehingga pegawai sekretariat DPRD Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai dapat dikatakan belum disiplin dalam bekerja. Hal ini terjadi karena tidak adanya untuk motivasi diri terhadap tanggung jawabnya dalam kesediaan dan kerelaan pegawai untuk memahami dan menaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai di dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir atau

terlambat dalam bekerja maka tugas yang diberikan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan, sehingga menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, lebih jauh lagi terjadi penurunan kinerja. Untuk jangka panjang, hal ini akan berdampak terhadap kinerja instansi tersebut. Besarnya tingkat indisipliner pegawai tersebut sangat merugikan kegiatan sekretariat secara menyeluruh.

Kemampuan seseorang dalam memimpin sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan kepemimpinan melibatkan proses pengaruh yang berkaitan dengan memudahkan kinerja tugas kolektif. Ditegaskan disiplin bukan hanya untuk pegawai saja tetapi juga bagi pengelola instansi (manajemen).

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas mengenai kecenderungan rendahnya kinerja pegawai yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan dan masih perlu dikaji lebih lanjut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Sutrisno (2011:213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil

yang diharapkan. Hal yang sama juga disampaikan Rivai dan Mulyadi (2011:23), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain baik didalam organisasi maupun diluar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu.

Menurut Hasibuan (2011:170), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Thoah (2012:257), kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, di pihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan memimpin. Disinilah timbul kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Menurut Sutrisno (2011:216), tanpa adanya kepemimpinan merupakan kemelut atas beberapa manusia dan fasilitas karena hal ini tidak adanya koordinasi dan pengalaman atas semua sumber daya yang ada. Dalam hal kepemimpinan untuk organisasi apapun, apabila mengalami dan keberhasilan ini sering dikaitkan dengan adanya kepemimpinan.

Sedangkan menurut Torang (2014:62), organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator kepemimpinan menurut Sunyoto (2012:35), meliputi:

cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan dan kekuasaan yang positif.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Kepemimpinan memiliki arti penting karena manusia memiliki keterbatasan kemampuan, dipihak lain ada yang mempunyai kelebihan kemampuan dalam memimpin sehingga apa yang menjadi tujuan dapat tercapai.

#### **Pengertian Disiplin Kerja**

Siagian (2013) mendefinisikan disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Siswanto (2013) memandang bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang diberikan kepadanya.

Flippo dalam Atmosudirjo (2012) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan

hukum dan ganjaran. Definisi di atas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran. Atmosudirjo (2012) mendefinisikan disiplin sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri erat hubungannya dengan rasionalisme, sadar, tidak emosional. Pendapat tersebut mengilustrasikan bahwa disiplin sebagai suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan yang rasional.

Menurut Fathoni (2013), kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang pada tepat waktu yang ditentukan oleh kepala manajer, pimpinan dari masing-masing instansi. Menurut Hasibuan (2012) disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Soejono (2012), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Hasibuan (2012:188) meliputi: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas

jasa, pengawasan melekat, sanksi hukum, dan hubungan kemanusiaan.

Jadi dapat disimpulkan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014), kinerja merupakan hasil kerja yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2014). Kinerja

mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator yang menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting (Sedarmayanti, 2009),

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:2-5), pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hal kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Sutrisno (2013), kinerja karyawan adalah prestasi-prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (Winarto, 2018). Minner dalam Sutrisno (2013) mengemukakan bahwa secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari

kinerja, antara lain: kualitas dan kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerjasama.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika dan kinerja memiliki arti penting karena semua perencanaan organisasi di dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh bagaimana implementasi kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan pendapat para peneliti dan hasil penelitian terdahulu dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H<sub>3</sub>: Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kab. Serdang Bedagai yang berjumlah 62 orang. Pemilihan sampel dari populasi adalah dengan menggunakan total sampling, yaitu pengambilan sampel dengan mengambil keseluruhan populasi sebagai sampelnya (Arikunto, 2006). Jenis data yang digunakan adalah

data primer yang diperoleh dari jawaban angket yang diisi pegawai yang akan menjelaskan variabel yang akan diteliti yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Jawaban yang diberikan oleh karyawan pada penelitian ini diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Menurut Sugiono (2008:13), metode deskriptif kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sebelum diuji dengan menggunakan regresi linier berganda, data kuesioner responden diuji validitas, reliabilitas dan syarat asumsi klasik. Hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner telah valid ( $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel), dan reliabel (nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60), serta telah memenuhi syarat asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas).

#### **Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.837 + 0.463X_1 + 0.324X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	0.837			
Kepemimpinan	0.463	2.525	.014	Signifikan
Disiplin Kerja	0.324	3.304	.002	Signifikan
<i>R Square</i>	= .654	F hitung = 55.701		
<i>Adjusted R Square</i>	= .642	Sig = 0,000		

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

1. Nilai konstanta sebesar 0.837, yang berarti bahwa apabila variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 0.837.
2. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0.463 yang artinya apabila variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.463 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel disiplin dalam keadaan konstan.
3. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0.324 yang artinya apabila variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.324 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel kepemimpinan dalam keadaan konstan.

tidaknya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan jika signifikansi < 0.05 maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Jika signifikansi > 0.05 maka variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  2.525 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2.001, dan signifikan t sebesar 0.014 lebih kecil dari 0.050. Berdasarkan hasil tersebut, maka  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh positif kepemimpinan ( $X_1$ ) pada kinerja pegawai.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.304 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.001 dan nilai signifikansi  $t_{hitung}$  sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, maka  $H_2$  diterima yang artinya ada pengaruh positif disiplin kerja ( $X_2$ ) pada kinerja pegawai.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian parsial (Uji t) dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada atau

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara simultan dapat diterima menjadi model penelitian terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5%

Dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 55.701 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.15 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hal ini membuktikan secara simultan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka  $H_3$  diterima bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersamaan atau serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai.

### Uji Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.642. Hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai sebesar 64.2 %, sedangkan sisanya sebesar 35.8 % merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan kepemimpinan. Selanjutnya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan disiplin kerja. Kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### REFERENSI

- Ardana Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. **Perilaku Keorganisasian**. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. **Prosedur Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2013. **Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus**. Bandung: Alfabeta.
- Feriyanto, Andri dan Endang Sintia. 2015. **Pengantar Manajemen untuk Mahasiswa dan Umum**. Yogyakarta: Mediatera.
- Ghozali, Imam. 2013. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2**. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartono, Kartini. 2011. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Rosdakarya.

Priansa, Donni Juni. 2014. **Perencanaan dan Pengembangan SDM**. Bandung: Alfabeta.

Priyatno, Duwi. 2013. **Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS**. Yogyakarta: Mediakom.

Rivai, Veithzal. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek**. Jakarta: Rajawali Pers.

Sedarmayanti. 2011. **Sumber Daya Manusia- Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung: Rafika Aditama.

Siagian, Sondang. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Binapura Aksara.

Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.

Torang, S. 2014. **Organisasi dan Manajemen**. Alfabeta: Bandung

Thoha, Miftah. 2012. **Perilaku Organisasi, Konsep dan**

**Aplikasinya**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2014. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yani, M. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Mitra Wacana Media.

## JURNAL

Bangun, Frajadi. 2014. **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK DUTA BANGSA SURAKARTA**. Vol. I, Jun 2014. Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa.

Lilis, Karnita, Anton T. Komara, dan Yuyu Sudia. 2012. **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretarian**.

Muizi, Wa Ode Zusrita. 2014. **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**. Jurnal Pendidikan Ekonomi Bisnis. Vol. 6 No. 1 Hal 1-13. Fakultas Ekonomi & Bisnis UNPAD. Bandung.

Winarto, M. (2018, January). **The Effect of Transformational Leadership on Team Satisfaction: The Mediating Effect of Psychological Safety**. In *1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017)*. Atlantis Press.