

Pengaruh Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu

Elvitrianim Purba

Program Studi Manajemen Informatika, AMIK STIEKOM Sumatera Utara, Rantauprapat, Indonesia

Email: 'eltrianim@amik-stiekomsu.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu.(2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu berjumlah 150 pegawai dengan teknik pengambilan sampel populasi. Pengumpulan data menggunakan kuisioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik menggunakan teknik Confirmatory Factor Analysis (CFA), dari hasil uji CFA terdapat tiga item pertanyaan yang gugur yaitu item pertanyaan kinerja 6, gaya kepemimpinan 4, dan disiplin kerja 6. Sehingga dari total 22 item pertanyaan, terdapat 19 pertanyaan yang lolos uji CFA. Pada tahap signifikan 5% hasil penelitian menemukan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu $\beta=0,189^*$ (* $p<0,005$; $p=0,21$), dengan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,035. (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu $\beta = 0,198^*$ (* $p<0,05$; $p=0,21$), Dengan kontribusi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,039. (3) Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa gaya kepemimpinan $\beta = 0,189^*$ (* $p<0,005$; $p=0,021$) dan disiplin kerja $\beta = 0,198^*$ (* $p<0,05$; $p=0,21$). Kontribusi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai Sekretaris DPRD Kabupaten Labuhanbatu sebesar (ΔR^2) 0,071*. Hal ini berarti kemampuan variable gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi variable kinerja adalah sebesar 7,1%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variable lain di luar variable yang diteliti.

Kata Kunci: Kinerja, Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja.

Abstract— This study aims to determine: (1) the influence of leadership style on the performance of the Labuhanbatu Regency DPRD Secretariat staff (2) the effect of work discipline on the performance of the Labuhanbatu Regency DPRD Secretariat survey research with a quantitative approach. The sample of this study was 150 employees of the Labuhanbatu Regency DPRD Secretariat with population sampling techniques. Data collection used questionnaire while data analysis was carried out using multiple regression analysis. The validity testing in this study uses a technique using the Confirmatory Factor Analysis (CFA) technique, from the results of the CFA test there are three question items that fall, namely performance question item 6, leadership style 4, and work discipline 6. So out of a total of 22 question items, there are 19 the questions passed the CFA test. At a significant stage 5% of the results of the study found that: (1) leadership style had a positive effect on the performance of the staff of the Secretariat of the Labuhanbatu District Parliament $\beta = [0.189]$ ^ * (^ * $p < 0.005$; $p = 0.21$), with the contribution of the leadership style to employee performance of ([ΔR] ^ 2) 0.035. (2) performance discipline has a positive effect on the performance of Labuhanbatu Regency DPRD Secretariat staff $\beta = [0.198]$ ^ (*) (^ * $p < 0.05$; $p = 0.21$), With the contribution of work in stages the employee's performance is [(ΔR] ^ 2) 0.039. (3) Leadership style and work discipline positively influence the performance of Labuhanbatu Regency DPRD Secretariat staff, which is shown from the results of regression tests that the leadership style $\beta = [0.189]$ ^ * (^ * $p < 0.005$; $p = 0.021$) and work discipline $\beta = [0.198]$ ^ (*) (^ * $p < 0.05$; $p = 0.21$). The contribution of leadership style and work discipline to explain the performance of Labuhanbatu Regency DPRD Secretary employees is ([ΔR] ^ 2) [0.071] ^ *. This means that the ability of leadership style variables and work discipline in explaining variations in performance variables is 7.1%, while the rest is explained by other variables outside the variables studied.

Keywords: Performance, Leadership Style, Work Discipline.

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini sumber daya manusia memiliki posisi dan kedudukan yang penting dalam suatu organisasi, sumber daya disini kaitannya dengan karyawan, karyawan adalah sumber daya yang paling berharga dan terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Karyawan atau pegawai memiliki peranan penting dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu organisasi, di dalam suatu organisasi karyawan selalu dituntut untuk memiliki kinerja dan mobilitas yang tinggi, karena prestasi dan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan dan tergantung oleh kemampuan dan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yaitu para karyawan ataupun pegawai itu sendiri. Oleh karena itu dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa antara karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya, karena kedua aspek tersebut sama-sama saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya. Namun dalam perjalanannya suatu organisasi pastilah mengalami hambatan-hambatan dan rintangan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Karyawan atau pegawai merupakan bagian penting dari suatu organisasi, namun dilain pihak ada beberapa faktor yang dapat menghambat atau bahkan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor lain yang juga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung produktivitas kerja, yaitu ruangan kerja yang gelap, saling terbuka dan berdempetan sehingga karyawan merasa sempit dan masih minimnya kemampuan penggunaan teknologi (komputer). Beberapa karyawan juga

menyebutkan menurunnya kinerja disebabkan adanya beban kerja yang tinggi dan minimnya penghargaan yang diberikan atas kinerja yang dicapai oleh para pegawai.

2. KERANGKA TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan

Menyukkseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprsetasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya Prasetyo (2008 : 171). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Macam – macam gaya kepemimpinan.

- a. Tipe pemimpin yang otokratik
- b. Tipe pemimpin yang militeristik
- c. Tipe pemimpin yang paternalistik
- d. Tipe pemimpin yang kharismatik
- e. Tipe pemimpin yang demokratik

2.2 Disiplin Kerja

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai, dan Sagala (2011:82)”.

Jenis – jenis Disiplin Kerja

- a. Disiplin Preventif
- b. Disiplin Korektif

2.3 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut hasibuan dalam sinaga (2010:27) kinerja seseorang dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu ;

- a. Kesetiaan
Seorang pegawai dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh – sungguh dan penuh tanggung jawab.
- b. Prestasi Kerja
Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya.
- c. Kedisiplinan
Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.
- d. Kreatifitas
Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna
- e. Kerja Sama
Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- f. Kecakapan
Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- g. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik – baiknya dan selesai tepat waktunya serta berani memilki resiko pekerjaan yang dilakukan.

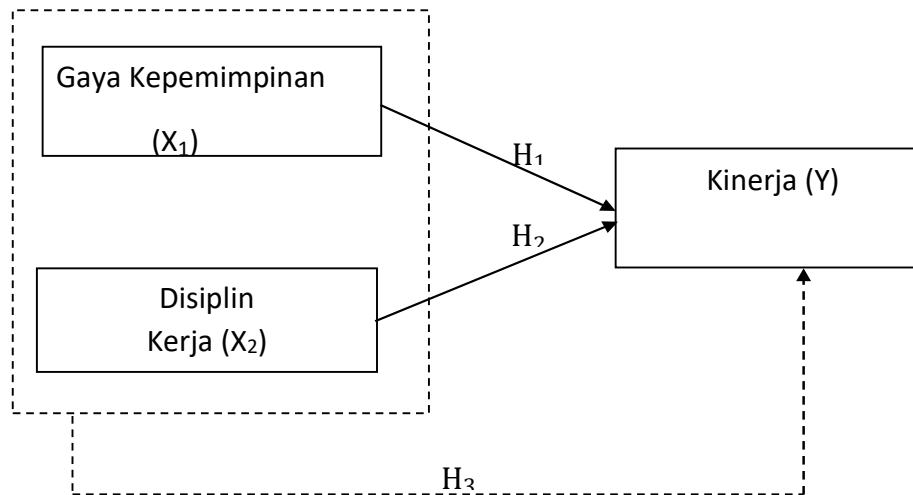
Salah satu cara untuk melakukan penilaian kinerja dapat digunakan metode penilaian kinerja 360 drajat. Metode penilaian kinerja 360 drajat mengusung mekanisme dimana kinerja seorang pegawai dinilai berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengannya:

- a. Atasan
- b. Rekan kerja
- c. Mitra
- d. Anak buah
- e. Pelanggan

2.4 Hipotesa Penelitian

Factor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat disusun pada paradigme penelitian sebagai berikut: Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja



Gambar 1. Hipotesa Penelitian

2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja
3. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Deskriptif

- a. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama kerja dan Gaji

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekwensi Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	118	78,7%
2	Perempuan	32	21,3%
Total		150	100,0%

Sumber: Data Primer diolah 2017

2. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui tingkat pendidikan responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
SMA	89	59,3%
D-3	36	24,0%
S-1	25	16,7%
Total	150	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

3. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Karakteristik berdasarkan lama kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	2	1,3%
6-10 tahun	73	48,7%
11-20 tahun	75	50,0%

Total	150	100,0%
-------	-----	--------

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

4. Karakteristik responden berdasarkan Gaji

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan gaji yang diterima disajikan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Gaji yang diterima

Gaji	Frekuensi	Persentase
2-4 juta	51	34,0%
4-6 juta	68	45,3%
6-8 juta	26	17,3%
Total	150	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

b. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban respon terhadap variabel, variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

1. Kinerja Karyawan

Hasil deskriptif pada variable ini memiliki nilai minimum sebesar 1,78 dan maksimum sebesar 5,00 dengan mean sebesar 3,65 dan standart deviasi sebesar 0,612. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variable kinerja sebanyak 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1,2,3,4,5. Kategori untuk variable kinerja pegawai terdapat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Kategorisasi Kinerja Pegawai

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,26$	22	14,6%
Sedang	$3,04 \leq X < 4,26$	104	69,3%
Rendah	$X < 3,04176$	24	16,1%
Jumlah		150	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat kinerja dalam kategori sedang dengan jumlah 104 orang responden (69,3%). Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebanyak 22 orang responden (14,6%) dan kategori rendah sebanyak 24 orang responden (16,1%). Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dari pegawai Sekretariat DPRD Labuhanbatu berada dalam kategori Sedang. Tidak ada pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang sangat tinggi, tetapi juga tidak ada pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang sangat rendah.

2. Gaya Kepemimpinan

Hasil deskriptif pada variable ini memiliki nilai minimum sebesar 1,67 dan maksimum sebesar 5,00 dengan mean sebesar 3,60 dan standart deviasi sebesar 0,709. Selanjutnya data gaya kepemimpinan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variable gaya kepemimpinan sebanyak 3 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1,2,3,4,5. Kategorisasi untuk variable gaya kepemimpinan terdapat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Kategori gaya kepemimpinan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,31$	28	18,6%
Sedang	$2,89 \leq X < 4,31$	109	72,7%
Rendah	$X < 2,89764$	13	8,7%
jumlah		170	100,0%

Sumber : Data Primer yang Diolah 2017

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa pimpinan memiliki tingkat gaya kepemimpinan dalam kategori sedang dengan jumlah responden 109 orang responden (72,7%). Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebanyak 28 orang responden (18,6%) dan kategori rendah sebanyak 13 orang responden (8,7%). Artinya dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Sekretariat DPRD Labuhanbatu tidak dalam kategori yang tinggi, namun tidak juga dalam kategori yang rendah.

3. Disipli Kerja

Hasil deskriptif pada variable ini memiliki nilai minimum sebesar 1,86 dan maksimum sebesar 5,00 dengan mean sebesar 3,19 dan standart deviasi sebesar 0,652. Selanjutnya data disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variable disiplin kerja sebanyak 7 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1,2,3,4,5. Kategorisasi untk variable disiplin kerja terdapat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Kategori Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 3,84$	31	20,6%
Sedang	$2,53 \leq X < 3,84$	102	68,1%
Rendah	$X < 2,53$	17	11,3%
Jumlah		150	100,0%

Sumber: data primer yang diolah 2017

Dari table 4.7 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat disiplin kerja dalam kategori sedang dengan jumlah 102 orang responden (68,1%). Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebanyak 31 orang responden (20,6%) dan kategori rendah sebanyak 17 orang responden (11,3%). Artinya dapat disimpulkan bahwa Sekretariat DPRD Labuhanbatu masih dalam taraf sedang. Tidak ada responden yang memiliki tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi, tetapi juga tidak ada responden yang memiliki tingkat kedisiplinan sangat rendah.

3.2 Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Uji prasyarat analisis menggunakan SPSS 19.00 for Windows. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas dari kolmogoroy Smirnoy, metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variable, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada Taraf signifikansi alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji kolmogroy-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Variable	Signifikansi	Kesimpulan
Kinerja	0,161	Normal
Gaya Kepemimpinan	0,070	Normal
Disiplin Kerja	0,085	Normal

Sumber: data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua variable adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada variable kinerja adalah 0,065, gaya kepemimpinan adalah 0,070 dan disiplin kerja adalah 0,085 dan semuanya $\geq 0,05$. Artinya dapat disimpulkan data tiap variable tersebut terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variable dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari uji Linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas

Variable	Signifikansi	Keterangan
Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja	0,691	Linier
Disiplin kerja terhadap Kinerja	0,178	Linier

Sumber: data Primer yang diolah 2017

Dari tabel 9 diatas dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja memiliki signifikansi 0,691 dan disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi 0,178

c. Uji Multikolinieritas

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance diatas 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variable indenpenden yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan VIF dibawah 10. Hasil uji multikoloniaritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Multikoloniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,994	1,006	Tidak terjadi multikoloniaritas
Disiplin Kerja	0,994	1,006	Tidak terjadi multikoloniaritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Dari tabel 10 terlihat jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai tolerance 0,994 dan VIF 1,006. Berdasarkan hasil data uji multikoloniaritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga tidak terjadi multikoloniaritas atau tidak terjadi korelasi antara variable independen.

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variable gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 for Windows.

Tabel 11. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	B	B	β	β
Jenis_Kelamin	,101	,129	,095	,121
Pendidikan_Terakhir	,209	,190	,196	,178
Lama_Kerja	,013	,021	-,015	-,006
Gaji	-,051	-,027	-,044	-,020
GK		,189*		,181*
DK			,198*	,191*
R ²	,042	,077*	,081*	,113*
ΔR	,042	,035*	,039*	,0071*

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

***p<0,001; **p<0,05.

- Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta=0,189^*$ (*p<0,005; p=0,021). Kontribusi gaya untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,035. Maka hipotesis pertama dapat diterima.
- Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta=0,198^*$ (*P<0,05; P=0,021). Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,039, Maka hipotesis kedua dapat diterima.
- Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa gaya kepemimpinan dengan $\beta=0,189^*$ (*p<0,005; p=0,021) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan $\beta=0,198^*$ (*p<0,05; p=0,21) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,071*. Maka hipotesis ketiga dapat diterima.

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Labuhanbatu	Terbukti
2	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten labuhanbatu	Terbukti
3	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Labuhnabatu	Terbukti

5. KESIMPULAN

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikan 0,021 antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Labuhanbatu, nilai $\beta=0,189$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,035. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa factor. Indikator cenderung cenderung berorientasi pada tugas, yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menuntut bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas menjadi indikator dengan nilai skor paling rendah yaitu 3,8. Hal ini menunjukkan bahwa sosok pemimpin yang memiliki sikap berorientasi pada tugas sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,015 terhadap kinerja pegawai DPRD kabupaten labuhanbatu, nilai $\beta=0,198$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,039. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa factor, indicator ketaatan pada standart kerja memiliki skor terendah yaitu 3,4. Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan pada standart kerja merupakan hal yang kurang dimiliki oleh sebahagian pegawai DPRD Kabupaten Labuhanbatu
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Labuhanbatu, kontribusi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,071. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Labuhanbatu. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 20.00 for Windows, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta=0,189$ dengan $p=0,021$. Kontribusi gaya kepemimpinan untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,035. Maka hipotesis pertama dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Labuhanbatu.
2. Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) DPRD Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi nilai yang diperoleh dari hasil pengujian menunjukkan nilai $\beta=0,198$ Dengan $p=0,015$. Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,039. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi nilai β gaya kepemimpinan sebesar $\beta=0,189$ berpengaruh positif dan disiplin kerja dengan $\beta=0,198$ berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,071, yang artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 7,1% dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima. Jadi semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dan tingkat kedisiplinan kerja pegawai semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik (meningkat)

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. "MA (2009)." Metode Penelitian.
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA (2003). Human resource management:
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19- 5/E." (2011).
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja PNS pada PemKab Tabalong di Tanjung Kalimantan
- Selatan. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10, No. 4, Desember 2012: 860 – 867.
- Hasibuan, Malayu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP Melayu "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara, Edisi Ketiga. Jakarta, 2012.
- Hidayat,. dkk. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik, Vol. 3, No. 1, Januari 2006: 89 – 97.
- Mangkunegara, A.P. (2009). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Mardalis, Metode Penelitian. "Suatu Pendekatan Proposal." Jakarta: Bumi Aksara (2008)
- Nugroho, Rahmat. (2005). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Studi Empiris pada PT. BTN (persero) Cab. Bandung. Tesis: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Prasetyo. Lis. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja" Jurnal Neo Bisnis, Vol.2, No.2, 2008.
- Reza, R. A., & Dirgantara, I. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Rivai, Veithzal Fawzi, & Basri, M.A. (2005). Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Dedy Mulyadi. (2009). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Santosa, Purbayu Budi. "Ashari. 2005." Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS (2005): 144-151.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma. Research methods for business: A skill building approach. John Wiley & Sons, 2006.
- Setyawan, Budi & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP dr. Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. "Perilaku Organisasi". Pustaka Setia, Bandung, 2010.
- Veithzal, Rivai dan Ella Jauvani Sagala "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan". Cetakan ke 3, Jakarta : Rajawali Pers, 2010.
- Wirawan. "Evaluasi Kerja, Sumber Daya Manusia , Teori Aplikasi dan Penelitian". Salemba Empat, Jakarta, 2009.