

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah-II Provinsi Sumatera Utara**

***The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation Directorate General of Land Transportation Land Transportation Management Center Region-II North Sumatra Province***

**Intan Muthia<sup>1</sup>, Rukmini<sup>2\*</sup>**

**<sup>1,2</sup>Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan  
Corresponding Author\*: [intanmuthia30@gmail.com](mailto:intanmuthia30@gmail.com)**

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah-II Provinsi Sumatera Utara. Dengan jumlah populasi berjumlah 233 pegawai dan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dari seluruh populasi yaitu 70 pegawai dengan menggunakan rumus slovin pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah-II Provinsi Sumatera Utara. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden. Data diolah menggunakan SPSS 20.0. Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. Hasil penelitian diperoleh: 1) Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, 2) Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Hasil uji determinasi diperoleh nilai R Square (R<sup>2</sup>) maka dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,517 atau dengan presentase 51,7% sedangkan sisanya 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui oleh peneliti.

**Kata Kunci: Pengaruh; Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai**

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on performance on employee performance at the Ministry of Transportation, Directorate General of Land Transportation, Land Transportation Management Center Region-II, North Sumatra Province. With a population of 233 employees and the sample in this study from the entire population, namely 70 employees using the slovin formula at the Ministry of Transportation, Directorate General of Land Transportation, Land Transportation Management Center Region-II North Sumatra Province. The data collection method used a questionnaire given to the respondents. The data was processed using SPSS 20.0. The data analysis technique used by the researcher is descriptive and quantitative research. The results obtained: 1) Leadership Style and Work Discipline have a positive and significant influence on Performance, 2) Leadership Style and Work Discipline have a positive and significant effect on Performance, The results of the determination test obtained the value of R Square (R<sup>2</sup>), it can be seen the value of R Square of 0.517 or with a percentage of 51.7% while the remaining 48.3% is influenced by other variables that are not known by the researcher.*

**Keywords: Influence; Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance.**

## **PENDAHULUAN**

Manajemen kepegawaian serta sumber daya manusia sangat berarti untuk perusahaan dalam mengelola, mengendalikan, serta memanfaatkan pegawai sehingga bisa berperan secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi.

Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara handal agar terwujud penyeimbang antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan serta keahlian instansi. Penyeimbangan tersebut ialah kunci utama instansi supaya bisa berkembang secara produktif serta normal.

Dengan mengambil sebuah tindakan dalam setiap kegiatan dan ditentukan oleh setiap anggota dalam instansi tersebut. Instansi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pimpinan maupun pegawai pada pemberian tugas maupun pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan sebuah instansi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah instansi yang harus memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi dalam mengelola instansi seoptimal mungkin. Keberhasilan sebuah instansi di pengaruhi oleh kinerja pegawai dengan harapan agar tujuan organisasi dapat

tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah yang dilakukan atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi berapa banyaknya seorang pegawai memberikan kontribusi langsung kepada sebuah instansi antara lain melakukan kegiatan output, kehadiran di tempat kerja dan bersikap kooperatif.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan instansi dan keinginan bawahan akan mendorong peningkatan kinerja bagi pegawai. Karena dengan kinerja yang baik akan dapat menunjang pencapaian sasaran dan tujuan sebuah instansi.

Sumber daya manusia akan nampak keberhasilan jika pegawai dapat menghargai waktu dan mematuhi aturan yang ditetapkan oleh instansi. Kedisiplinan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai karena itu dari pihak instansi banyak mengeluarkan peraturan/ pedoman yang harus dilakukan oleh setiap pegawai dalam rangka menjaga agar pegawai tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh instansi dalam rangka mencapai tujuan sebuah instansi secara umum serta sasaran-sasaran khusus yang telah ditetapkan untuk dilaksanakan oleh tiap unit kerja yang ada dalam instansi. Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Namun kenyataannya yang terlihat saat ini pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II-Provinsi Sumatera Utara adalah masih sering mengalami penurunan kinerja di tandai dengan besarnya absen pegawai, dan meningkatnya pula pegawai yang datang terlambat. Ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang ketat yang dilakukan oleh pimpinan.

Masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II-Provinsi Sumatera Utara belum optimal.

Maka dengan ini pihak Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II- Provinsi Sumatera Utara harus memikirkan bagaimana dapat mewujudkan dan menciptakan sumber daya manusia yang baik dan benar-benar berkualitas serta selalu memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi masing-masing para pegawai. Berdasarkan latar belakang ini maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II- Provinsi Sumatera Utara”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan pedoman kerja penelitian agar dapat berjalan efektif dan efisien. Desain penelitian menurut Indrawati (2015:113) adalah rencana cetak biru (blue print) yang akan dilakukan peneliti terkait perumusan masalah, pengumpulan, pengukuran, pengolahan, dan analisis data untuk menjawab pertanyaan penelitian sehingga tujuan penelitian tercapai. Sedangkan menurut Serakan (2003:117-118) desain penelitian dapat dilihat paling tidak berdasarkan tujuan penelitian, lokasi penelitian, tipe investigasi, keterlibatan peneliti, berdasarkan waktu pelaksanaan, dan berdasarkan cara pengolahan data.

Desain penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan agar dapat berjalan dengan baik. Metode analisis data yang digunakan penulis dalam menganalisis masalah yang ada untuk mengetahui gambaran dan Pagaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kemetrian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II- Provinsi Sumatera Utara.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2017:224), “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis mengumpulkan data dengan teknik :

#### **1. Interview ( Wawancara )**

Teknik wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada objek penelitian.

#### **2. Angket ( Kuesioner )**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

#### **3. Pengamatan ( Observation )**

Teknik observasi adalah catra pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan subjek yang diteliti”.

#### 4. Library Research

Suatu cara memperoleh data dengan mempelajari buku-buku dipergustakaan yang merupakan hasil dari para peneliti terdahulu.

#### Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:244), "Teknik Analisis Data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, lapangan dan bahan- bahan lain sehingga dapat mudah dipahami.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018:147), " Analisis Deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk dan generalisasi.

##### 2. Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018:7), "Analisis Kuantitatif adalah untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau berupa angka-angka". Sumber data penelitian ini adalah penarikan data pimer pada variabel Pegaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kemetrian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II- Provinsi Sumatera Utara.

#### Uji Validitas dan Reabilitas

##### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121), " Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data " yang tidak berbeda" antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian".

Ketentuan suatu instrumen valid apabila memiliki koefisien korelasi *Person Product Moment* ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 95% dengan ( $\alpha= 5\%$ ).

Adapun rumus *Person Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - \sum x \sum Y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] \cdot [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi

X1 : Variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan

X2 : Variabel bebas yaitu Disiplin Kerja

Y : Variabel terikat yaitu Kinerja

N : Jumlah sampel

## Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016: 130), "Uji Realiabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama". Untuk menguji keandalan kuesioner *Cronbach Alpha*. Koefiseien *Cronbach Alpha* menafsirkan kolerasi antara skala yang membuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator dapat diterima apabila koefisien alpha di atas 0,6. Adapun rumus uji realiabilitas, yaitu :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{k \sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Dimana :

- $r_{11}$  : Koefisien reliabilitas instrumen
- $K$  : Jumlah butir pertanyaan
- $\sum s_1^2$  : Jumlah varian butir
- $\sum s_t^2$  : Jumlah varian butir

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017:70), "Uji normalitas adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal"

#### 1. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram dan juga melihat dari *Normal Probability Plot*. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat sebaran data yang menyerupai lonceng atau tidak menyerupai lonceng pada histogram dan melihat sebaran data disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah diagonal pada *Normal Probability Plot*.

#### 2. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan cara analisis grafik dapat menyelesaikan kalau tidak hati-hati, karena secara visual terlihat normal, namun secara statistik justru sebaliknya. Oleh karena itu, diperlukan analisis statistik dengan menggunakan uji kolomogrov-smirnov. Dalam kolomogrov-smirnov apabila nilai sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi dengan normal. Namun, jika nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi dengan normal.

### b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016: 134) "Uji *Heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas* artinya model regresi lolos uji *heteroskedastisitas*. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi *heteroskedastisitas* karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

### c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103) "Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variable-variabel independen banyak yang tidak banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variable dependen.

2. Menganalisis matriks kolerasi variable-variabel independen. Jika antar variable ada kolerasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.09), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak hanya kolerasi yang tinggi antara variable independen tidak berarti bebas dari Multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variable independen.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan mengetahui arah hubungan yang terjadi nilai korelasi berkisar antara 1 sampai dengan -1, nilai semakin mendekati 0 berarti korelasi hubungan antara dua variabel semakin lemah. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan.

Rumus Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Disiplin

a = Konstanta

b = Koefisien

c = Error

### Uji Hipotesis ( Uji t )

Menurut Sugiyono (2016:288), “ Uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. “ Uji t dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah ada pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat”. Adapun persamaannya sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t:  $t_{hitung}$  yang akan diujikan dengan  $t_{tabel}$
- r: Nilai koefisien korelasi antara x dan y
- n: Jumlah sampel

Kriteria pengujian hipotesis :

- Ha diterima Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y.
- Ho diterima Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y.

### Uji F (Simultan)

Uji F statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel bebas yaitu (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>) berupa variabel Gaya Kepemimpinan, dan variabel Disiplin Kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja.

Menurut Sugiyono (2016:192) kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a. Ho diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  taraf signifikan 95% dengan  $\alpha = 5\%$
- b. Ha diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  taraf signifikan 95% dengan  $\alpha = 5\%$
- c.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup> )

Menurut Sugiyono (2016:253), “Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar konstribusi variabel bebas terhadap variabel terikat”. Untuk mengetahui besarnya sumbangan/kontribusi yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), dapat dihitung menggunakan rumus  $D = r^2 \times 100\%$ .

Dimana :

- D : Koefisien Determinasi
- r : Koefisien Kolerasi yang dikuadratkan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam meneliti yaitu kuesioner. Dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Hasil uji validitas melalui program SPSS 20 dengan membandingkan nilai *Person Correlation* (korelasi product moment) dengan nilai  $r_{tabel}$  menggunakan tingkat signifikan 95%, ( $\alpha = 5\%$ ), maka diperoleh hasil untuk  $r_{tabel}$  sebesar 0,316.

### Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan maka dilakukan uji reliabilitas berdasarkan koefisien *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator dapat diterima apabila koefisien *alpha* diatas 0,60.

1. Bila nilai *Cronbach Alpa* > 0,60 , artinya variabel penelitian dinyatakan reliabel
2. Bila nilai *Cronbach Alpa* < 0,60 , artinya variabel penelitian dinyatakan tidak reliabel
- 3.

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

**Tabel 1 Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	10

**Sumber : Pengelolahan data menggunakan SPSS 20**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) lebih besar dari 0,60 artinya instrumen yang digunakan reliabel.

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

**Tabel 2 Reliabilty Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,777	10

**Sumber : Pengelolahan data menggunakan SPSS 23.0**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) lebih besar dari 0,60 artinya instrumen yang digunakan reliabel.

### Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 3 Reliabilty Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	10

**Sumber : Pengelolahan data menggunakan SPSS 23.0**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada variabel Kinerja (Y) lebih besar dari 0,60 artinya instrumen yang digunakan reliabel.



**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,891	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,777	Reliabel
Kinerja (Y)	0,881	Reliabel

Sumber :Pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 (2021)

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak, dan model regresi yang baik adalah apabila memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

- Jika nilai Sig > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal.
- Jika nilai Sig < 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

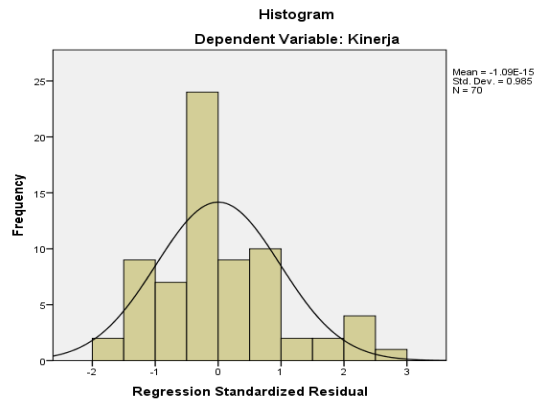
**Tabel 5**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43081239
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		1.030
Asymp. Sig. (2-tailed)		.239
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

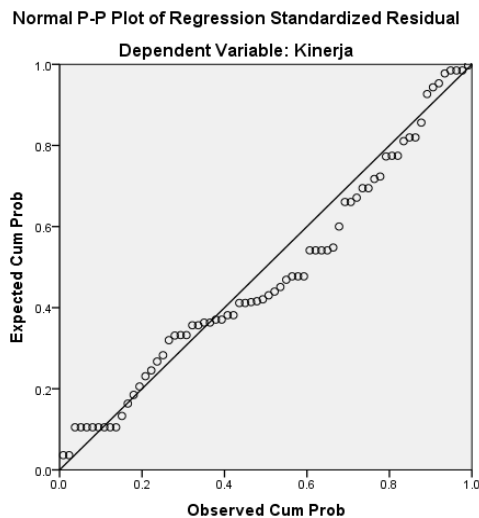
Sumber : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas distribusi diatas diketahui nilai Signifikan 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



**Gambar 1**  
**Sumber: Hasil Penelitian 2021**

Dapat juga dilihat dari grafik histogram diatas yang menunjukkan adanya garis melengkung simetris membentuk sebuah lonceng, serta median dan modus mendekati rata-ratanya. Maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

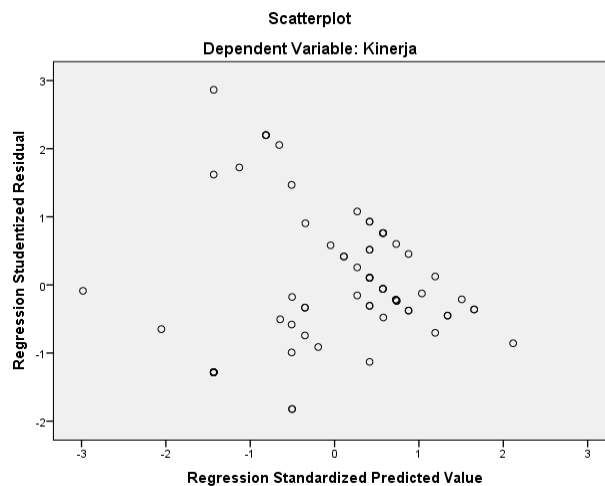


**Gambar 2**

Dari gambar di atas dapat dilihat titik –titik atau data berada di dekat atau mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varaince dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain Sementara itu terjadinya gejala atau masalah heteroskedastisitas akan berakibat keraguan atau ketidakakuratan pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan.



**Gambar 3**  
**Sumber : Hasil Penelitian 2021**

Dari gambar diatas dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena. Titik-titik data penyebar diatas dan dibawah angka 0, dan titik-titik tidak membentuk pola yang jelas.

### C. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antara variabel bebas (independen). Dan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel independen. Apabila nilai Tolerance > 0,10 maka tidak terjadi Multikolinieritas, sebaliknya apabila nilai tolerance < 0,10 maka terjadi Multikolinieritas. Multikolinieritas djuga dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) apabila VIF < 10,00 maka tidak terjadi Multikolinieritas, sebaliknya apabila VIF > 10,00 maka dikatakan terjadi Multikolinieritas.

**Tabel 6**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.122	3.443		2.649	.010		
Gaya Kepemimpinan	.654	.101	.770	3.457	.000	.436	2.293
Disiplin Kerja	.722	.123	.702	5.859	.000	.436	2.293

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021**

Dari tabel diatas Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) nilai Tolerance 0,436 > 0,10 atau nilai VIF 2,293 < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan Regresi Linier Berganda adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program SPSS 20.0 agar hasil yang diperoleh lebih terarah. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.122	3.443		2.649	.010		
Gaya Kepemimpinan	.654	.101	.770	3.457	.000	.436	2.293
Disiplin Kerja	.722	.123	.702	5.859	.000	.436	2.293

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021**

Dari tabel diatas, dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients B*, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 9.122 + 0,654 X_1 + 0,722 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat interpretasikan beberapa hal, antara lain :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 9,122 positif menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel independen. Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satuan, maka variabel dependen akan naik atau terpenuhi
2. Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,654 terhadap Kinerja. Artinya jika Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,654 atau 65,4%. Koefisien bernilai positif artinya antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai hubungan positif. Kenaikan Gaya Kepemimpinan akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Pegawai .
3. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,722 terhadap Kinerja Pegawai. Artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Loyalitas Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,722 atau 72,2%. Koefisien bernilai positif artinya antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai hubungan positif. Kenaikan Disiplin Kerja akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Pegawai.

4.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Nilai koefisien regresi dalam persamaan regresi merupakan hasil perhitungan berdasarkan sampel yang dipilih. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung. Kriteria pengambilan keputusan adalah : Tingkat kesalahan ( $\alpha = 5\%$ ) dan derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) - k (Jumlah variabel yang digunakan)  $70 - 3 = 67$ , t tabel = 1,996

**Tabel 8**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.122	3.443		2.649	.010		
Gaya Kepemimpinan	.654	.101	.770	3.457	.000	.436	2.293
Disiplin Kerja	.722	.123	.702	5.859	.000	.436	2.293

**a. Dependent Variable: Kinerja**

**Sumber : Data diolah oleh penelitian 2021**

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara parsial sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil analisa regresi di peroleh nilai t hitung sebesar  $3.457 > t$  tabel 1,996 ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,00 < 0,05$  yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1) signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).
- Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $5.859 > t$  tabel 1,996 ini berarti variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,00 < 0,05$  yang berarti Disiplin Kerja (X2) signifikan terhadap variabel Kinerja (Y)

#### Uji Signifikan Silmutan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

**Tabel 9**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	436.989	2	218.495	35.906	.000 <sup>b</sup>
Residual	407.711	67	6.085		
Total	844.700	69			

**a. Dependent Variable: Kinerja**

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

**Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021**

F hitung dapat dilihat sebesar 35,906 dengan derajat pembilang =  $k-1=2$ , derajat penyebut =  $n - k = 70-3= 67$ , F tabel = 3,13

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan nilai F hitung  $35,906 > F$  tabel 3,13 maka kesimpulannya bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja (Y).

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel (X) menerangkan variabel (Y). Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. 46**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.719 <sup>a</sup>	.517	.503		2.467

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

**b. Dependent Variable: Kinerja**

**Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021**

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah 0,517. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 51,7% terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II- Provinsi Sumatera Utara, sementara sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar penelitian.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan Analisis data Kuantitatif, dengan jumlah populasi sebanyak 70 pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II- Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini digunakan dengan cara membagi kuesioner kepada seluruh pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II- Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara merupakan BPTD Type B yang melaksanakan pengelolaan transportasi darat pada wilayah dengan karakteristik daratan yang terdapat pelayanan transportasi jalan, serta pelabuhan sungai, danau, dan penyeberangan perintis, Adapun wilayah kerja Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II- Provinsi Sumatera Utara adalah Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

BPTD bekerja fokus mengelola dan mengembangkan prasarana perhubungan darat di wilayahnya. Dengan demikian, kehadiran BPTD diharapkan meningkatkan pelayanan melalui pembenahan pada terminal tipe A dan jembatan timbang, baik dari sisi peralatan maupun personel. Sebagaimana diketahui, Undang-Undang No 23/ 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengamanatkan bahwa terminal tipe A dan jembatan timbang beralih kewenangannya dari

pemerintah daerah kepada pemerintah pusat melalui (Kemenhub). “Pembentukan BPTD didasarkan pula pada pertimbangan bahwa efektivitas dan efisiensi karena BPTD akan lebih fokus dalam mengembangkan wilayah kerjanya,”. Sebanyak 25 BPTD yang terbentuk antara lain BPTD Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah dan Yogyakarta, Jawa Timur, Bali dan Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Barat, Sulawesi Tenggara, Maluku Utara, serta Papua dan Papua Barat. Dalam beleidnya, BPTD ini terbagi dalam tiga tipe, yaitu BPTD tipe A, B, dan C. BPTD tipe A dan B memiliki kesamaan menjadi balai yang mengelola di wilayah yang berkarakteristik daratan. Akan tetapi, BPTD tipe A menangani pelabuhan penyeberangan komersial ataupun perintis. Sementara itu, BPTD tipe B hanya mengelola pelabuhan penyeberangan perintis.

Hasil penelitian diatas membuktikan bahwa hipotesis diterima dengan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $f_{hitung} 35,906 > f_{tabel} 3,13$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terdapat pengaruh terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2), bersama-sama memiliki hubungan dan pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y). bahwa regresi yang diperoleh mampu menjelaskan sebesar 57,1% artinya persentasi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II- Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil regresi linier berganda  $Y = 9,122 + 0,654 X_1 + 0,722 X_2 + e$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat interpretasikan beberapa hal, antara lain :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 9,122 positif menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel independen. Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satuan, maka variabel dependen akan naik atau terpenuhi
- b. Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,654 terhadap Kinerja. Artinya jika Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,654 atau 65,4%. Koefisien bernilai positif artinya antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai hubungan positif. Kenaikan Gaya Kepemimpinan akan mengakibatkan kenaikan 1% pada Kinerja Pegawai
- c. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,722 terhadap Kinerja Pegawai. Artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,722 atau 72,2%. Koefisien bernilai positif artinya antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai hubungan positif. Kenaikan Disiplin Kerja akan mengakibatkan kenaikan pada

Kinerja Pegawai.

## 2. Pegujian uji t

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara parsial sebagai berikut :

a. Berdasarkan hasil analisa regresi di peroleh nilai t hitung sebesar  $3.457 > t$  tabel 1,996 ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,00 < 0,05$  yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

b. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $5.859 > t$  tabel 1,996 ini berarti variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,00 < 0,05$  yang berarti Disiplin Kerja (X2) ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y)

## 3. Pengujian uji F

a. F hitung dapat dilihat sebesar 35,906 dengan derajat pembilang =  $k-1=2$ , derajat penyebut =  $n - k = 70-3= 67$ , F tabel = 3,13

b. Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan nilai F hitung  $35,906 > F$  tabel 3,13 maka kesimpulannya bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja (Y).

## 4. Pegujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R square menunjukkan bahwa pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah 0,517. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 51,7% terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II- Provinsi Sumatera Utara, sementara sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar penelitian.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti paparkan diatas maka peneliti memberikan beberapa saran berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II- Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu pimpinan hendaknya harus selalu memberikan perhatian yang besar pada seluruh pegawai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan, kinerja pegawai yang baik adalah menjadi salah satu kinerja instansi. Diharapkan dengan tercapainya gaya kepeimpinan yang baik maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.
2. Disiplin kerja dari para pegawai harus sangat ditingkatkan lagi. Pegawai harus lebih menghargai pimpinan dan menghargai waktu ketika dalam pekerjaan dengan datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar nantinya pegawai bisa menjadi pegawai yang lebih baik.
3. Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai



Pengelola Transportasi Darat Wilayah II- Provinsi Sumatera Utara lebih memperhatikan dorongan atau memotivasi sehingga membuat para pegawai untuk meningkatkan Kinerjanya.

4. Penelitian ini masih bersifat umum, karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II- Provinsi Sumatera Utara maka penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Syaiful. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Edison Emron, Yonhny Anwar dan Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Husein, Walidun. (2011). *Partisipative Leadership*. Bandung: MQS Publishing.
- Rivai, Veltzal. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Pers Jakarta: Rajawali.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsur. (2014). *Kepemimpinan Partisipatif dan Pedelegasian Wewenang*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yulk, Gary. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Akmallunas, dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja dan Menghormati Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat di RSUD MEURAXA Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(1), 294-305.
- Arrafat, M. Y. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Departement of Transportation Dompu District. *Internasional Jurnal of Multicultural and Multi Religious Understanding*, 7(8), 758-767.
- Cahyantara, I Putu Agus Eka, dkk. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan dan Produktivitas Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7), 2016-2035.
- Gutteres, Luis Aparicio, dkk. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 429-454.
- Insan, Pribadi Darmawan, dkk. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugu Rejo Semarang). *5(1)*, 1-13.
- Maria, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal katol logis*, 1(1), 95-104.
- Purwanto, Agus, dkk. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan. *Edumaspul Jurnal Pendidikan*, 4(1), 156-179.
- Rahmi, A. (2020). The Effect of Leadership and Empowearment Style and Motivation on Work Dicipline and Employee Performance in Sungai Hujung Subdistrict, Samarinda City. *Internasional Jurnal of Bussiness and Management Invention (IJMBI)*, 9(3), 8-14.

- Rompas, G. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1978-1987.
- Rumondor, R. B. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjend Kekayaan Negara SuluttengoMalut. *Jurnal EMBA*, 4(2), 254-264.
- Suryadi, dkk. (2021). The Influence of Participatory Leadership, Quality Culture and Job Satisfaction on Lecturer Organization Commitmen (Case Study of Universities In Indonesia). 4(1), 654-663.
- Tawi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe. *Jurnal Aksara Publik*, 3(2), 160-171.
- Yulk, Gary. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Yuneti, Armi , dkk. (2019). Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Administration and Educational*, 2(2), 113-125.
- Ananda Ayu Kesuma. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru Di Sma 1 Pringsurat Kabupaten Tumanggung. *Skripsi. Diterbitkan* Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan. Institut Agama Islam (lain): Salagita.
- Citra Rarasati Sasandar. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Feni Dwi Octavia. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. *Skripsi*. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Mori you. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Medan: Univeristas Sumatera Utara.
- Elazhari, 2021. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai, AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS, 1(1), 44-53. From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/7>
- Khairuddin Tampubolon, & Koto, F. R. (2019). Analisis Perbandingan Efisiensi Kerja Mesin Bensin Pada Mobil Tahun 2000 Sampai Tahun 2005 Dan Mobil Tahun 2018 Serta Pengaruh Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Cara Perawatannya Sebagai Rekomendasi Bagi Konsumen. *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 3(2), 76-83. From [Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773](http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773)
- Wispi Elbar, Khairuddin Tampubolon, (2020), Pengaruh Campuran Silikon Pada Aluminium Terhadap Kekerasan Dan Tingkat Keausannya, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 183-196. From: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4070>
- Khairuddin Tampubolon, Fider Lumbanbatu (2020), Analisis Penggunaan Knalpot Berbahan Komposit Untuk Mengurangi Tingkat Kebisingan Pada Motor Suzuki Satria, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 174-182. From: <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4065>
- Roswirman Roswirman, ELAZHARI(2021) Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia; AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS),V.1,no.4,2021 (hal.316-333).