

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BADAN PENANAMAN MODAL DAN PROMOSI  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Ismed Wijaya, Irwansyah<sup>\*)</sup>**

<sup>\*)</sup>Dosen Politeknik Negeri Lhokseumawe dan Dosen Universitas Negeri Medan (Unimed)

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan penanaman modal dan promosi provinsi sumatera utara dengan jumlah populasi 60 orang. Hasil dari penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 3,726, variabel komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 2,224, variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 15.495. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.

**Kata kunci :** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah salah satu tonggak penting dalam suatu perusahaan maupun suatu instansi. Mereka berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas dalam suatu instansi tersebut. Agar suatu instansi dapat berjalan baik maka instansi tersebut harus memiliki pegawai yang memiliki pengetahuan dan mampu menjalankan tugas dengan baik demi kelangsungan dan tujuan instansi tersebut.

Pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin yang ditegakkan.

Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu dinas pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kegiatan daerah yang bersifat spesifik dibidang administrasi umum, pengembangan investasi, pengawasan, pengendalian dan tugas pembantuan, investasi, promosi, pelayanan.

Tingkat kedisiplinan pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara ini masih belum berjalan dengan baik. Di masa sekarang ini seperti yang diketahui bahwa beberapa instansi sudah menggunakan sistem *finger scan* sebagai alat untuk mendeteksi kehadiran pegawai di kantor. Namun pegawai hanya berfokus pada kehadirannya di kantor saja

tapi tidak pada peningkatan kinerja. Dapat dilihat dari kehadiran mereka setiap pagi untuk sekedar melakukan *finger scan*, kemudian setelah itu pegawai kerap keluar kantor untuk menyelesaikan urusan pribadinya. Bukan hanya itu, walaupun sistem *finger scan* sudah diterapkan, pegawai masih kerap datang terlambat dengan alasan yang bermacam-macam. Seperti yang diketahui bahwa ketidakdisiplinan pegawai ini akan berdampak pada tugas yang diberikan, tugas tersebut akan terganggu penyelesaiannya. Pegawai akan dikatakan disiplin apabila hadir tepat waktu, memahami tanggung jawab, sadar dan paham atas pekerjaannya, taat kepada atasan dan mengikuti ketentuan dalam bekerja.

Dengan adanya masalah-masalah tersebut tentulah akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Di mana target yang sudah ditentukan tidak dapat tercapai, laporan yang harus diselesaikan pada tanggal yang sudah ditentukan tidak dapat dipenuhi, sehingga mengakibatkan setiap bulan instansi kerap mendapat surat teguran oleh Provinsi ataupun Pusat.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1.1. Gaya Kepemimpinan**

Dalam organisasi untuk mewujudkan tersedianya sumber daya manusia yang baik dalam bidang yang ditekuninya diperlukan adanya peran pemimpin. Dimana pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus dalam mempengaruhi kelompok yang dipimpinya, untuk melakukan usaha-usaha dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2008), “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi”.

Anoraga (2007) berpendapat bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dengan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu”. Menurut Yulk (dalam Sintauli 2011) “Kepemimpinan adalah proses yang memberikan tujuan (arah yang berarti) ke usaha kolektif, yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### 1.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan untuk menghapus sikap dan perilaku yang tidak seharusnya ada dalam organisasi ataupun instansi. Dengan kedisiplinan kerja, maka pegawai tidak akan melakukan tindakan yang dapat merugikan instansi.

Menurut Rivai (2005) “ Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Ardana, dkk (2011), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

### 1.3. Kinerja Pegawai

Setiap suatu organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai demi perkembangan dan pertumbuhan organisasi itu sendiri. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan pegawai dengan kinerja yang baik. Antara tujuan organisasi dengan kinerja para pegawai yang ada di dalam suatu organisasi memiliki hubungan yang berbanding lurus. Jika kinerja para pegawai di dalam organisasi dalam keadaan yang baik maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai.

Kinerja menurut Mangkuprawira (2007) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi dan atau pelakunya. Bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangible*, tergantung bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Sementara itu menurut Sedarmayanti (2007) “ Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga untuk mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkreaitifitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 60 orang pegawai. Dengan demikian jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai.

### Data

Data primer, dengan cara melakukan wawancara dan melalui penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner). Data sekunder yaitu data pendukung data primer yang diperoleh dari dokumen-dokumen melalui studi dokumentasi

### Model Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumut. Persamaan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria yang digunakan yaitu data dikatakan berdistribusi normal jika harga koefisien *Asymp.Sig* pada keluaran *Kolmogorov-Smirnov test* >  $\alpha$  ( $\alpha=0,05$ ).

Berdasarkan uji normalitas nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar

0,844; Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,851; dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,884 lebih besar dari  $\alpha=0,05$ . Dengan demikian, distribusi data dari masing-masing variabel dapat dinyatakan normal.

**2. Uji Linearitas**

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi.

**Tabel 1.1** Uji Linearitas

No	Hubungan Variabel	Harga F		Sig.	Keterangan
		Hitung	Table		
1	X <sub>1</sub> → Y	0,950	1,74	0,555	Linear
2	X <sub>2</sub> → Y	0,966	1,74	0,533	Linear

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  masing-masing variable lebih kecil dari  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%. sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variable bebas memiliki hubungan yang linear dengan variable terikat, maka analisis regresi dapat dilanjutkan.

**3. Uji Multikolinearitas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variable independen yang nilainya harus kurang dari 10, dan nilai toleransi yang terbentuk sebaiknya di atas 10%.

**Tabel 1.2** Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	<i>Collinewritay Statistics</i>		Keterangan
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
1.	Gaya Kepemimpinan	0,930	1,076	Tidak terjadi Multikolinearitas
2.	Disiplin Kerja	0,930	1,076	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Dari semua variabel, hasil yang diperoleh berupa tolerance > 0,10 dan VIF < 10 dapat diartikan bahwa antara variable bebas tidak terjadi multikolinieritas.

**3.2. Hasil Regresi Berganda**

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara

**Tabel 1.3** Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandar dized Coefficie nts		Standar dized Coeffici ents	t	Sig
	β	Std Err or	Beta		
(Constant)	7.6	6.2		.12	.230
Gaya	23	87	.436	13	.000
Kepemimpinan	458	123	.260	3.72	030
Disiplin Kerja	393	177		6	
				2.22	
				4	

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah).

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas pada tabel 1.1 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7.623 + 0,458 X_1 + 0,393 X_2$$

Pada model regresi di atas terlihat bahwa diperoleh nilai konstanta sebesar 7.623 atau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai besaran koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) artinya bahwa kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ).

### 3.3. Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil uji secara parsial dapat diketahui sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu sebesar  $3,726 > 1,672$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel disiplin kerja memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu sebesar  $2,224 > 1,672$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,030 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara
3. Secara serempak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara, disiplin kerja adalah faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.

### 2. Saran

1. Sebaiknya Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara lebih menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis dengan memperhatikan hubungan dengan pegawainya, dimana yang nantinya akan mempengaruhi kinerja instansi, agar tujuan instansi dapat terlaksana dan tercapai secara optimal.
2. Hendaknya Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara memperhatikan gaya kepemimpinan yang ada didalam instansi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dari hasil yang diperoleh gaya kepemimpinan

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan sesuai dengan yang diinginkan lembaga.

3. Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara hendaknya memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti lingkungan, motivasi, dll yang dapat meningkatkan kinerja pegawai agar pegawai lebih maksimal dalam mengerjakan tugas dan hasil yang dicapai akan sesuai dengan yang diinginkan lembaga.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Maria, 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat dewan Perwakilan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal. Katalogis. ISSN:2302-2019 Volume:1, No:1, Hal: 95-103
- Agustuti, Handayani.2010. Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Lampung. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan. ISSN:2087-0825 Volume.1 No.1 Hal: 84-92
- Antou, Doni Oktavianus. 2013. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Mala Layang I Manado. Jurnal EMBA. ISSN: 2303-1174 Volume 1 No.4 Hal: 151-159
- Anoraga, Pandji, 2007. *Psikologi Kepemimpinan*, Jakarta, Rineka Cipta
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiadi dan I Wayan Mudiarta Utama, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2006, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Retika Aditama.
- Mangkuprawira, Tb Sjafrri dan Hubeis, Aida Vitalaya, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bogor, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nazir, Moh, 2005. *Metode Penelitian*, Cetakan Keenam, Bandung, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi Pertama Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit Raja Grafindo Persada,.
- Santoso Budi, Purbayu dan Anshari, 2002. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excell dan SPSS*, Jakarta, Penerbit Andi.
- Saridi, Sarly, 2013. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Sekretariat TNI AL LANTAMAL VIII di Manado. Jurnal EMBA, ISSN:2303-1174 Volume 1 No.4 Hal: 31-39
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Ketiga, Bandung, Penerbit PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi Keduabelas, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cetakan Keempat, Bandung, Penerbit Alfabeta..
- Terry.R.George,2005. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Kesembilan, Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Umar, Husein, 2005. *Metode Riset Bisnis*, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Gramedia Pustaka Umum.
- Yulk, Gary A, 2005, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta: PT INDEKS