

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR BAPELITBANGDA KAB. PADANG LAWAS UTARA

*The Influence Of Leadership And Work Discipline On The Performance Of Bapelitbangda District Office
Employees.Northern Plains*

Nur Khotifah Siregar¹, Taufiq Risal, S.T, M.M²

¹Prodi Manajemen, Universitas Potensi Utama

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama

Universitas Potensi Utama, K.L. Yos Sudarso KM 6,5 No. 3A Tj. Mulia - Medan

Email : nurkhotifahsiregar01@gmail.com¹, iifarkan@gmail.com²

Abstract

Leadership and work discipline play an important role in improving employee performance. This study aims to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at the Bapelitbangda Kab. Padang Lawas Utara. The population in this study were all employees of Bapelitbangda Kab. Padang Lawas Utara and the research sample was 79 people/respondent. Data collection techniques used with media questionnaires and interview methods. Data analysis techniques in this study are classical assumption test, multiple linear regression, t test, f test, and coefficient of determination (R^2). The results of this study indicate that partially, leadership has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, leadership and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Bapelitbangda Kab. Padang Lawas Utara.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Kepemimpinan dan disiplin kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bapelitbangda Kab. Padang Lawas Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bapelitbangda Kab. Padang Lawas Utara dan sampel penelitian sebanyak 79 orang/responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan media angket (kuesioner) dan metode wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Bapelitbangda Kab. Padang Lawas Utara.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perusahaan harus beroperasi lebih efektif dan efisien untuk bersaing. Organisasi harus mampu memperkuat daya saing mereka untuk mempertahankan kelangsungan hidup mereka di lingkungan persaingan yang lebih ketat. Untuk menjalankan fungsi organisasi, organisasi mengumpulkan sekelompok orang yang biasanya disebut sebagai karyawan atau sumber

daya manusia. Karyawan harus memenuhi standar organisasi dan mampu melakukan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Kinerja secara umum mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai atau pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada hakekatnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan/pegawai adalah hasil dari usaha setiap orang dalam suatu organisasi. Pekerjaan yang diselesaikan organisasi disebut sebagai kinerja organisasi.

Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara juga mewajibkan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) salah satunya SKPD untuk membuat Rencana Strategis (Renstra). Sistem perencanaan yang tepat, jelas, nyata, dan akuntabel untuk terselenggaranya kegiatan pemerintahan dan pembangunan yang lebih baik dilaksanakan melalui Renstra Bappeda 2013-2018. Penyusunan rencana strategis ini telah mempertimbangkan peluang, bahaya, kemungkinan, dan kerentanan yang telah ada.

Kepemimpinan adalah praktik mempengaruhi perilaku orang lain, yang mencakup perilaku individu dan kelompok. Kualitas kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan dan berbagai kelompok di dalamnya.

Berdasarkan hal tersebut, Bapelitbangda Kab. Kinerja pegawai Padang Lawas Utara dalam penelitian ini akan dievaluasi pada dua faktor yaitu kepemimpinan dan etos kerja. Berdasarkan hal tersebut, Bapelitbangda Kab. Kinerja pegawai Padang Lawas Utara dalam penelitian ini akan dievaluasi pada dua faktor yaitu kepemimpinan dan etos kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

1) *Kinerja Karyawan*

1) Kinerja pegawai perusahaan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar kinerja perusahaan tetap berjalan dengan lancar dan memberikan hasil yang terbaik sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

2) Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan Kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk menilai tingkat kinerja pegawai.
- b. Berbagai insentif, seperti kenaikan gaji pokok dan uang bonus, dapat ditawarkan.
- c. Mendorong karyawan untuk bertanggung jawab.
- d. Tingkatkan motivasi Anda dalam bekerja
- e. Perbaiki etos kerja
- f. Sebagai cara untuk membedakan satu karyawan dari yang lain.
- g. Tingkatkan hubungan antar karyawan dengan melakukan percakapan tentang bagaimana pekerjaan mereka dilakukan.
- h. Sebagai sumber pengetahuan untuk perencanaan karir dan sumber daya manusia.
- i. Membantu penempatan tenaga kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
- j. Alat untuk mengukur kecepatan kerja.

3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

a. Faktor Motivasi

Dibentuk oleh perilaku (sikap) karyawan saat menangani peristiwa di tempat kerja. Karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi harus memiliki motivasi diri.

b. Faktor Kemampuan

Terdiri dari kemampuan realitas (pengetahuan + keterampilan) dan kemampuan potensial (IQ). Oleh karena itu, lebih mudah bagi karyawan dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110–120) yang telah menerima pelatihan yang diperlukan untuk profesinya dan mahir dalam melakukan tugas sehari-hari untuk memenuhi ekspektasi kinerja. Akibatnya, pekerja harus ditempatkan pada posisi yang melingkupi keterampilan mereka.

- 4) Unsur-unsur dalam kinerja
 - a. Prestasi
Apa yang dilakukan atau apa yang diupayakan menghasilkan prestasi, yaitu hasil usaha.
 - b. Ketaatan
Kapasitas seorang karyawan untuk mematuhi semua undang-undang yang berlaku, peraturan perundang-undangan dan perintah resmi yang dikeluarkan oleh atasan yang berwenang dikenal sebagai kepatuhan.
 - c. Prakarsa
kapasitas seorang pekerja untuk memutuskan, mengambil tindakan, atau melakukan apapun yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

- 5) Kemudian adapun indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut :
 1. Kualitas kerja
Kualitas kerja mengacu pada seberapa baik seorang pekerja melakukan tugasnya.
 2. Kuantitas kerja
Kuantitas Kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan seorang pekerja setiap hari. Jumlah tugas ini dapat ditentukan oleh tingkat kerja individu masing-masing karyawan.
 3. Keandalan kerja
Sejauh mana individu dapat menyelesaikan tugas secara akurat atau tanpa kesalahan.
 4. Sikap kerja
Sikap kerja Tindakan yang harus dilakukan karyawan dan tugas yang harus dipenuhi sesuai dengan tanggung jawab, dengan hasil yang sepadan dengan usaha yang dilakukan.

- 2) *Kapemimpinan*
 - 1) Praktek kepemimpinan adalah seni mempengaruhi tindakan orang lain, baik secara individu maupun kolektif.

 - 2) Prinsip-prinsip kepemimpinan sebagai berikut :
 1. Membuat kemajuan terus menerus.
 2. Jujur tentang masalahnya.
 3. Mendorong keterbukaan.
 4. Membentuk kelompok kerja.
 5. Menetapkan prosedur yang tepat untuk hubungan kerja
 6. Kembangkan pengendalian diri.
 7. Memberikan informasi kepada pekerja.
 8. Misalnya, peran mereka dalam sistem tujuan perusahaan, siklus kaizen, atau siklus kualitas tim proyek.
 9. Berikan setiap pekerja kekuatan mereka sendiri.

- 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan
 - a. Ini mencakup cita-cita, sejarah, dan harapan pemimpin, serta kepribadian mereka (kepribadian), pengalaman sebelumnya, dan harapan.
 - b. harapan dan tindakan manajer.
 - c. Kepemimpinan akan dipengaruhi oleh sifat, harapan, dan tindakan bawahan.
 - d. Mandat diperlukan, dan setiap mandat bawahan akan berdampak pada kepemimpinan.
 - e. Harapan dan perilaku rekan kerja dan bawahan dipengaruhi oleh budaya dan kebijakan organisasi.
- 4) Indikator kepemimpinan yaitu sebagai berikut:
 1. Obyektivitas
Pemimpin harus bisa melihat orang dan perilakunya tanpa bias dan tanpa emosi. Obyektivitas Obyektivitas terhadap hubungan dan perilaku manusia.
 2. Ketangkasan
Keterampilan komunikasi dan sosial, termasuk kemampuan untuk menulis dan berbicara dengan jujur serta menganalisis ucapan orang lain dengan hati-hati, sangat penting bagi seorang pemimpin.
 3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
Untuk berhasil dan terlibat dalam kegiatan di mana kesuksesan bergantung pada upaya dan keterampilan individu, pemimpin membutuhkan orang-orang dengan keinginan kuat untuk berhasil.
 4. Kecerdasan
kemampuan seseorang untuk memimpin semua pengikut dengan cara yang efektif dan efisien menuju satu tujuan, merupakan puncak dari keterampilan mereka.
 5. Mengajarkan
Menggunkan larangan, pemimpin harus mampu mengangkat dan menyeimbangkan rakyat.
- 3) *Disiplin Kerja*
 - 1) Disiplin kerja adalah suatu sikap yang meliputi menerima, menghargai, mentaati, dan mentaati segala peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melakukannya tanpa lepas dari akibat jika ia melanggar perintah dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :
 1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan harus jelas, ditentukan dengan tepat, dan cukup sulit untuk dicapai oleh orang tersebut.
 2. Kepemimpinan
Kepemimpinan Bawahannya memandang pemimpin sebagai contoh dan panutan dalam menentukan disiplin kerja seorang pegawai.
 3. Insentif (Tunjangan dan Kesejahteraan)
Disiplin pegawai dipengaruhi oleh kompensasi (pay and benefit) yang mendorong pegawai untuk menikmati pekerjaannya dan perusahaan tempat bekerja. Perusahaan diharuskan untuk menawarkan kompensasi yang memadai.
 4. Keadilan
Keadilan mendorong penerapan disiplin pegawai karena sifat dan ego manusia selalu merasa penting dan menuntut untuk diperlakukan sama dengan orang lain. pengawasan yang terhubung.
 5. Pengawasan Melekat

Pemantauan melekat harus menjadi tindakan praktis untuk menegakkan disiplin karyawan perusahaan karena pengawasan ini menuntut atasan untuk secara aktif dan langsung.

6. Sanksi Hukuman
Hukuman adalah alat penting untuk menegakkan disiplin staf. Karena karyawan akan menjadi lebih takut melanggar kebijakan perusahaan karena denda menjadi lebih keras, sikap dan perilaku disiplin mereka akan menurun.
 7. Ketegasan
Ketegasan Untuk mendapatkan rasa hormat dan pengakuan atas kepemimpinan mereka, pemimpin harus memiliki keberanian untuk mengambil tindakan segera untuk mendisiplinkan staf yang disiplin.
 8. Hubungan kemanusiaan
Disiplin yang baik di tempat kerja difasilitasi oleh hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.
- 3) Macam-macam disiplin kerja :
1. Disiplin Preventif
Tujuan disiplin preventif adalah agar anggota staf mematuhi dan mematuhi undang-undang dan peraturan perusahaan mengenai tempat kerja mereka. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong karyawan untuk menegakkan kebijakan bisnis.
 2. Disiplin Korektif
Disiplin korektif adalah upaya untuk mendapatkan pekerja pada halaman yang sama dan memberitahu mereka untuk mengikuti aturan sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- 4) Indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :
1. Tingkat kehadiran
Tingkat kehadiran Persentase karyawan yang muncul untuk bekerja di organisasi yang memiliki tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
 2. Ketaatan terhadap atasan
Mengikuti perintah atasan untuk mencapai kesuksesan dikenal dengan ketaatan.
 3. Kesadaran kerja
Sikap seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik atas kehendak bebasnya bukan karena paksaan.
 4. Tanggung Jawab
Kesiapan karyawan untuk menerima akuntabilitas atas hasil pekerjaan mereka, alat dan sumber daya yang mereka gunakan, dan bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja.

3. METODE PENELITIAN

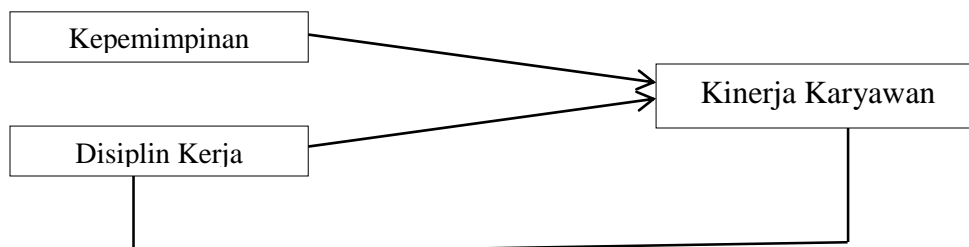
Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, yaitu sejenis penelitian kuantitatif yang berusaha untuk menetapkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis yang sudah ada sebelumnya. Ini menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data dan statistik, analisis data kuantitatif untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu. Data primer digunakan dalam penelitian kuantitatif ini. Data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui tanggapan kuesioner, yang kemudian dianalisis oleh peneliti.

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan April sampai September 2022 dan lokasi penelitian ini adalah Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) yang berada di Jl. Gunung Tua – Batu Tambun KM.3 Kab.Padang Lawas Utara.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 79 karyawan yang bekerja di kantor Bapelitbangda Kab. Padang Lawas Utara dan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh.

Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel dependen
Dalam penelitian ini hanya terdiri dari satu variabel yaitu Kinerja Karyawan.
2. Variabel independen
Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu: Kepemimpinan (X1), dan Disiplin Kerja (X2).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis penelitian adalah kesimpulan atau solusi jangka pendek untuk suatu masalah yang perlu divalidasi. Hipotesis penelitian adalah kesimpulan atau solusi jangka pendek untuk suatu masalah yang perlu divalidasi. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bapelitbangda Kab. Padang Lawas Utara.
- H_a : Terdapat pengaruh antara variabelvariabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bapelitbangda Kab. Padang Lawas Utara.

Analisis regresi linier berganda adalah teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk analisis data. Pendekatan ini digunakan untuk menunjukkan apakah ada hubungan antara variabel independen dan dependen. Adapun model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
a : Konstanta dan Keputusan Regresi
 $\beta_1 \beta_2$: Koefisien regresi variabel
X1 : Variabel kepemimpinan
X2 : Variabel disiplin kerja
e : Tingkat kesalahan (*error*)

Hal ini jika koefisien nilai β bernilai positif (+) maka terjadi pengaruh searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Begitu sebaliknya apabila koefisien nilai β bernilai negative (-) maka terjadi pengaruh tidak searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Uji validitas dan uji reliabilitas
 - a. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil > r tabel maka item variabel disimpulkan valid, dan apabila r hitung atau r hasil < r tabel maka item variabel disimpulkan tidak valid.
 - b. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.
2. Uji asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan agar regresi dapat menghasilkan nilai yang baik maka harus memenuhi syarat yaitu memenuhi uji asumsi normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3. Uji statistik

a. Uji T

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji Simultan (Uji f) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Table 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan	P1	0.857	0,361	Valid
	P2	0.787	0,361	Valid
	P3	0.862	0,361	Valid
	P4	0.846	0,361	Valid
	P5	0,801	0,361	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	P1	0.871	0,361	Valid
	P2	0.681	0,361	Valid
	P3	0.727	0,361	Valid
	P4	0.600	0,361	Valid
	P5	0,695	0,361	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	P1	0.835	0,361	Valid
	P2	0.819	0,361	Valid
	P3	0.922	0,361	Valid
	P4	0.882	0,361	Valid
	P5	0,849	0,361	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dari semua variabel dinyatakan valid dapat dilihat bahwa r hitung > dari pada r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	\geq	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	0,721	>	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,621	>	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,756	>	0,60	Reliabel

Dari data diatas dapat di simpulkan bahwa semua variabel nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka data dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah residual terdistribusi secara teratur atau tidak, dilakukan uji normalitas. Meneliti hasil tes Kolmogorov-Smirnov adalah pendekatan terbaik untuk belajar. Untuk mengetahui apakah residual terdistribusi secara teratur atau tidak, dilakukan uji normalitas.

1) Analisis Statistik

Uji Statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic Non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84792615
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.068
	Negative	-.137
Test Statistic		1.214
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nolai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,105 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolenearitas

Kemampuan model regresi dalam mengidentifikasi korelasi antar variabel bebas diuji dengan uji multikolinearitas. Pengujian Toleransi dan Variansi Faktor Inflasi merupakan salah satu metode untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas (VIF) atau *Varian Inflation Factor (VIF)*.

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.879	.916		-2.051	.044		
	Kepemimpinan	.708	.080	.689	8.838	.000	.270	3.705
	Disiplin Kerja	.321	.091	.276	3.541	.001	.270	3.705
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Dari tabel uji multokolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Dengan nilai *tolerance* > 10 yaitu untuk variabel Kepemimpinan dengan nilai 0,270 yang berarti $0,270 > 10$ dan variabel Disiplin Kerja dengan nilai 0,270 yang berarti $0,270 > 10$, maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Kepemimpinan yaitu sebesar 3,705 yang berarti $3,705 < 10$ dan variabel Disiplin Kerja dengan nilai VIF sebesar 3,705 yang berarti $3,705 < 10$, maka hal ini membuktikan tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji homoskedastisitas mengukur jika varian residu dalam suatu regresi sama dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya, dalam hal ini disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.912	.520		5.604	.000
	Kepemimpinan	-.148	.045	-.650	-3.260	.210
	Disiplin Kerja	.075	.051	.292	1.465	.147
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel Kepemimpinan yaitu 0,210 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 dan pada

pengujian yang kedua variabel Disiplin Kerja yaitu dengan nilai 0,147 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05. Kesimpulannya adalah setiap pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan terhadap uji t dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Jika sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak
Jika sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Adapun hasil dari uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.879	.916		-2.051	.044
	Kepemimpinan	.708	.080	.689	8.838	.000
	Disiplin Kerja	.321	.091	.276	3.541	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t pada Variabel Kepemimpinan (X1)

- a) Dari penelitian diatas nahwa sig 0,000 < 0,05 maka Ho diterima
- b) Untuk t hitung = 8,838 dan t tabel = 3,12, jadi 8,838 > 3,12 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya sebesar 0,708 artinya jika kepemimpinan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,708 dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Uji t pada Variabel Disiplin Kerja (X2)

- a) Dari penelitian diatas nahwa sig 0,001 < 0,05 maka Ho diterima
- b) Untuk t hitung = 3,541 dan t tabel = 3,12, jadi 3,541 > 3,12 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Secara parsial disiplin kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya sebesar 0,321 artinya jika disiplin kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,321 dengan asumsi variabel lain konstan

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil dari uji f adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1871.643	2	935.822	267.019	.000 ^a
	Residual	266.357	76	3.505		
	Total	2138.000	78			
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel uji f diatas bahwa variabel kepemimpinan (X1), dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui $F_{hitung} > F_{Tabel}$ yaitu $267,019 > 3,12$ yang berarti H_1 diterima.

3. Koefesien Determinasi

Uji Koefesien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berikut nilai koefesien determinasi :

Tabel8. Uji Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.875	.872	1.872
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan				

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *R square* sebesar 0,875. Hal tersebut berarti 87,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kinerja. Sedangkan sisanya 12,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Bapelitbangda Kab. Padang Lawas Utara.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Bapelitbangda Kab. Padang Lawas Utara.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Kantor Bapelitbangda Kab. Padang Lawas Utara.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Bapelitbangda Kab. Padang Lawas Utara. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik karena merasa didukung oleh pimpinan dalam menjalankan tugasnya, pimpinan harus senantiasa turun ke level paling bawah dalam

organisasi untuk membangun komunikasi dengan bawahan dan memberikan arahan bagaimana cara bekerja secara efektif.

2. Instansi harus lebih tegas dalam memberikan peringatan kepada pegawai yang melanggar peraturan dan lebih menerapkan peraturan yang berlaku pada disiplin kerja yang digunakan.
3. Karena kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan aspek yang mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka instansi berusaha untuk memperkuat kepemimpinan dan disiplin kerja mereka saat ini.
4. Kajian ini hendaknya dapat digunakan sebagai sumber untuk memberikan pemahaman kepada bidang ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia, guna memberikan masukan dan informasi lebih lanjut kepada.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah banyak memberikan dan saran dalam penyelesaian penelitian ini.

REFERENSI

- [1] A. Juliandi, I. Irfan, & S. Manurung. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. UMSU Press.
- [2] Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] B. Setiawan, & Abd. Muhith. (2013). *Transformational Leadership*. PT Raja Grafindo Persada.
- [5] Bejo Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- [6] C. Triatna. (2015). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.
- [7] D. Mulyadi. (2015). *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. CV Alfabeta.
- [8] E.J. Sagala, & v. Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- [9] F. Agustini. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medanatera.
- [10] Gaol. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- [11] Henry Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi I)*. STIE YKPN Yogyakarta.
- [12] I. Fahmi. (2016). *Perilaku Organisasi dan Teori, Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta.
- [13] Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [14] Imam Gunawan. (2016). *Pengantar Statistika Inferensial*. PT. Rajagrafindo Persada.
- [15] M. Thoha. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada.
- [16] Risal, Taufiq. 2022. " pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di kantor dinas sumber daya air provinsi sumatera utara"