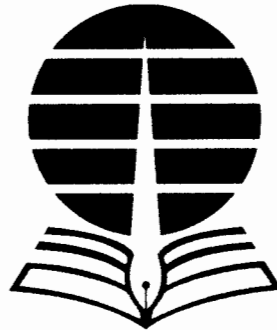


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PERTANIAN DAN PETERNAKAN
KABUPATEN BERAU**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

NORMILA

NIM. 500894928

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2017

Influence Leadership and Work Discipline Performance Departement Of Agriculture and Animal Husbandry of Berau Districts

Normila
(hermila_friz@yahoo.com)
Open University Graduate Program

Abstract

The problems that exist in the Departement of Agriculture and Animal Husbandry of Berau District is a lack of traction leadership and declining employed discipline resulting in desreased employee performance and less than optimal. Some of the factor that can improve employee performance which are leadership and discipline, therefore in an organization needs to be improved these factors in order to achieve optimum performance targets.

The study aims to determine how much influence the leadership and discipline to employee performance Departement of Agriculture and Animal Husbandry of Berau Districts.

This research method using the method of quantitative research instrument was a questionnaire. The population in this study is the entire staff at the Departement of Agriculture and Animal Husbandry of Berau Districts as many as 71 people. The sampling technique using sampling proposit where all employees as repondents. Collecting data using questionnaires and interviews. Test the validity Cronbach Alpha reliability coefficient formula. Measuring tools proved valid and reliable for research instrument. Multiple regression analysis is used to test hypotheses of this study.

The results of test calculations T between leadership and performance variables obtained t value $3,217 > t$ tabel $1,997$ dan Sig. $0,02 > 0,05$. That is leadership variable partially or alone significantly influence the performance variables. T test and calculation result between labor and performance discipline variables obtained t value $2,486 > t$ hitung $1,997$ dan Sig. $0,04 < 0,05$.this means working discipline variable partially or individually significant effect on performance. Based on the calculation of the F test og the obtained value $F 44,160 > F$ table $3,13$ and Sig. $0,00 < 0,05$. This means that leadership and discipline variables jointly significant effect on performance variables. And obtained multiple linear regression equation $Y = 15,558 + 0,436X_1 + 0,347X_2$.

The conclusion from this research is that leadership and discipline together affect the performance of staff at the Departement of Agriculture and Animal Husbandry of Berau Districts. If leadership and discipline is improved then it work be better employee performance and increasing.

Keywords : LeadsHIP, discipline dan performance

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau

Penyusun TAPM : Normila

Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Sabtu / 29 April 2017

Menyetujui :

Pembimbing II



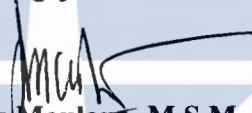
Dr. Sri Sedyawingsih, M.Si
NIP. 19620131 198803 2 001

Pembimbing I



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

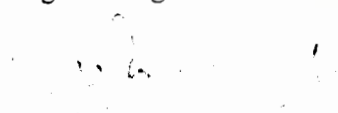
Penguji Ahli



Dr. Agus Maulana, M.S.M
NIDN 0005085202

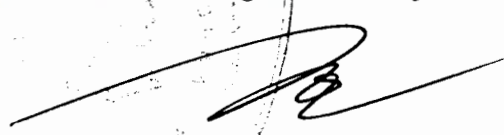
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Administrasi
Program Magister Administrasi



Dr. Darmanto, M.Ed.
NIP. 19591027 198603 1 003

Direktur
Program Pascasarjana



Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si
NIP. 19581215 198601 1 009

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Normila
 NIM : 500894928
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
 Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka Pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 29 April 2017

Waktu : 08.00 – 09.30 Wita

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
 Nama : **Dr. Darmanto, M.Ed**

Tapda Tangan

Penguji Ahli
 Nama : **Dr. Agus Maulana, M.S.M**

Pembimbing I
 Nama : **Dr. Darmanto, M.Ed**

Pembimbing II
 Nama : **Dr. Sri Sedyaningsih, M. Si**

RIWAYAT HIDUP

Nama : Normila
NIM : 500894928
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Tempat/Tanggal Lahir : Gunung Tabur, 5 Februari 1980

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 01 Gunung Tabur pada tahun 1986
Lulus SMP di SMPN 1 Gunung Tabur pada tahun 1992
Lulus SMA di SMAN 1 Berau pada tahun 1998
Lulus Sarjana di Universitas Mulawarman Fakultas Pertanian
Tahun 2002

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2003 s/d 2015 sebagai Pelaksana di Kantor Dinas
Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Berau

Tahun 2015 s/d 2017 sebagai Kepala Seksi Hortikultura pada
Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Berau

Tahun 2017 s/d sekarang sebagai Kepala Seksi Harga Pangan
pada Dinas Pangan Kabupaten Berau.

Tanjung Redeb, Juni 2017



Normila
NIM. 500894928

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT dengan rahmat, hidayah serta inayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Selama dalam penyusunan tesis ini, tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, karenanya pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala UPBJJ-UT Samarinda selaku penyelenggara program pascasarjana;
3. Bapak Dr. Darmanto, M.Ed selaku pembimbing I dan Dr. Sri Sedyaningsih, M.Si selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
4. Kabid Magister Administrasi Publik selaku penanggung jawab program studi Magister Ilmu Administrasi Publik;
5. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral, material serta motivasi selama ini untuk menyelesaikan pendidikan ini;
6. Suamiku tersayang dan anak tercinta yang telah mendoakan dan memberikan semangat serta dukungan moral dan material selama ini untuk menyelesaikan pendidikan ini;

7. Bapak Ir. Soeparno Kasim selaku Kepala Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau yang telah memberikan ijin dalam penelitian ini;
8. Teman – teman karyawan dan karyawan Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau yang telah membantu dalam penyusunan ini.
9. Teman kami Iqro yang telah membantu dalam penyusunan TAPM serta seluruh rekan-rekan Program Magister Administrasi Publik yang telah memberikan dukungan dan motivasinya.

Akhir kata saya berharap semoga Allag SWT, membalas segala kebaikan semua pihak yang telah memberikan bantuannya. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan Ilmu Administrasi Publik berupa terapan empiris teori administrasi serta dapat memberikan kontribusi bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Berau khususnya dalam rangka peningkatan disiplin kerja di Kantor Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

Tanjung Redeb, Juni 2017
Penulis,



Normila
NIM. 500894928

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Pernyataan	ii
Abstrak	iii
Abstack	iv
Halaman Persetujuan	v
Halaman Pengesahan	vi
Lembar Persetujuan Karya Ilmiah	vii
Riwayat Hidup	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Bagan	xiii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	12

1.	Kepemimpinan	14
2.	Disiplin	22
3.	Kinerja	31
B.	Penelitian Terdahulu	40
C.	Definisi Konsep	45
D.	Definisi Operasional	45
E.	Kerangka Berpikir	47
F.	Hipotesis Penelitian	49
BAB III	METODE PENELITIAN	
A.	Desain Penelitian	51
B.	Populasi dan Sampel	51
C.	Instrumen Penelitian	52
D.	Prosedur Pengumpulan Data	53
E.	Metode Analisis Data	54
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
A.	Deskripsi Objek Penelitian	60
1.	Tugas Fungsi Dinas	60
2.	Struktur Organisasi	62
3.	Visi	64
4.	Misi	64
B.	Hasil Penelitian.....	65
1.	Karakteristik Responden	65
2.	Analisis Data	69

a. Uji Statistik Deskriptif	70
b. Uji Kualitas Data	70
1). Uji Validitas	70
2). Uji Reliabilitas	74
c. Uji Asumsi Klasik	
1). Uji Normalitas	75
2). Uji Multikolinieritas	76
3). Uji Heteroskedastisitas	77
d. Uji Hipotesis	
1). Uji Koefisien Determinasi (R^2)	79
2). Uji t (Uji Parsial)	80
3). Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	83
C. Pembahasan	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. KESIMPULAN	90
B. SARAN	91
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR BAGAN	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	49
Gambar 4.2 Uji Normalitas	75
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	78



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	43
Tabel 4.2	Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin	66
Tabel 4.3	Komposisi Responden Menurut Usia	66
Tabel 4.4	Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	67
Tabel 4.5	Komposisi Responden Menurut Masa Kerja	68
Tabel 4.6	Komposisi Responden Menurut Status Kepegawaian	69
Tabel 4.7	Hasil Uji Statistik Deskriptif	70
Tabel 4.8	Uji Validitas Kepemimpinan	71
Tabel 4.9	Uji Validitas Disiplin Kerja	72
Tabel 4.10	Uji Validitas Kinerja	73
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Reliabilitas	74
Tabel 4.12	Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4.13	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	79
Tabel 4.14	Uji T (Parsial)	80
Tabel 4.15	Hasil Analisis Model ANOVA	83

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Kuesioner	97
Lampiran 2	Uji Validitas dan Reliabilitas	103
Lampiran 3	Output SPSS Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	105
Lampiran 4	Output SPSS Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja... ..	106
Lampiran 5	Output SPSS Uji Validitas Variabel Kinerja	108
Lampiran 6	Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan.....	111
Lampiran 7	Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	112
Lampiran 8	Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	113
Lampiran 9	Output SPSS Uji Asumsi Klasik Normalitas.....	114
Lampiran 10	Hasil Uji Multikolinieritas.....	115
Lampiran 11	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	116
Lampiran 12	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	117
Lampiran 13	Uji T (Parsial)	118
Lampiran 14	Uji T Simultan (Uji F).....	119
Lampiran 15	Hasil Analisis Coefficient Correlation... ..	120
Lampiran 16	Hasil Analisis Collinearity Diagnostics	121
Lampiran 17	Hasil Analisis Residuals Statistics	122

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi, dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai.

Manajemen kinerja sangat penting bagi sebuah instansi agar dapat melakukan strategi manajemen bakatnya yaitu untuk mengidentifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan dari para karyawannya, menghubungkan para karyawan dengan pelatihan yang sesuai dan aktivitas pengembangan serta menghargai kinerja yang baik dengan gaji dan insentif-insentif lainnya. Sistem manajemen kinerja dirancang agar dapat memsatkan bahwa pembelajaran dan pengembangan sejalan dengan strategi bisnis, memicu hasil-hasil bisnis dan para karyawan memiliki berbagai kemampuan untuk berhasil dalam pekerjaan-pekerjaan saat ini dan mendatang (Noe et al, 2014:456).

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara

Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab.

Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau adalah dinas pemerintahan yang bergerak di bidang peternakan, pertanian tanaman pangan dan hortikultura yang bertugas memberikan pelayanan, bantuan pengembangan usaha ternak dan usahatani pada petani dan kelompok tani/gapoktan dan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan petani melalui berbagai bantuan social yang diserahkan kepada masyarakat untuk dikembangkan dan dibudidayakan. Dinas Pertanian dan Peternakan juga seperti halnya kantor pemerintah lainnya yang mempunyai visi dan misi yakni mempercepat pencapaian swasembada pangan dan daging di Kabupaten Berau. Oleh karena itu melihat kedudukan dan peranannya yang penting bagi kesejahteraan petani menyebabkan pegawai-pegawainya senantiasa dituntut supaya memiliki kedisiplinan secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya dan masing-masing pegawai harus ditanamkan rasa akuntabel dalam mengemban tupoksi yang diberikan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu factor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja

pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Dukungan organisasi berupa pengarahan dari seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan sebagai penyemangat pegawai dan tata tertib yang diterapkan.

Dari evaluasi kinerja instansi pemerintah melalui evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau dapat diketahui pencapaian realisasi pekerjaan dan kendala yang dihadapi dalam rangka pencapaian misi. Evaluasi ini dilakukan untuk perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Pada tahun 2016 diketahui bahwa pencapaian target terhadap beberapa indikator kinerja belum sepenuhnya dapat tercapai sehingga diduga kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau perlu adanya perbaikan (sumber : LAKIP Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau, 2016).

Sementara itu Sekretaris Daerah Kabupaten Berau menegaskan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara di setiap Organisasi Perangkat Daerah untuk meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun kepedulian kewajiban menuntaskan pekerjaan yang dipercayakan. Peningkatan kinerja terutama pelaksanaan program dan kegiatan yang telah ditetapkan untuk dapat dilaksanakan secara optimal. Dampak dari capaian pelaksanaan kegiatan dan realisasi serapan anggaran adalah memberikan pengaruh terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) setiap tahunnya. Penilaian

dari LAKIP harus ditingkatkan, apalagi penilaian terhadap LAKIP Kabupaten Berau yang masih di bawah 60 persen yang masih harus terus ditingkatkan. Salah satu penyebabnya adalah kinerja yang masih rendah. (Sumber : Berau Post, 6 Maret 2017)

Menurut Soekidjo (2003:2), sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. Terdapat faktor-faktor negative yang menyebabkan kinerja pegawai menurun seperti banyaknya tekanan, hilangnya keinginan pegawai untuk berprestasi, keadaan di lingkungan sekitar kerja dan tidak ada panutan atau acuan dalam pencapaian prestasi. Factor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin di suatu organisasi tersebut dan juga disiplin kerja yang dimiliki para pegawai dalam organisasi atau instansi tersebut. Menurut teori Michigen, Robin (2003:44) bahwa "Kepemimpinan yang berorientasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja kelompok kerja". Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

Kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari caranya melakukan komunikasi kepada bawahannya dan memperhatikan situasi yang terjadi. Komunikasi yang baik diperlukan untuk membuat para anggotanya bersosialisasi, merencanakan strategi dan melaksanakan keputusan. Pemimpin merupakan salah

satu penghubung komunikasi dalam sebuah organisasi oleh karenanya, kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi.

Dari hasil pengamatan peneliti diduga bahwa kepemimpinan di Dinas Pertanian dan Peternakan dapat dilihat masih belum mengoptimalkan potensi organisasi. Pemimpin belum melakukan interaksi dua arah dimana pemimpin kurang melibatkan pegawai dalam mendiskusikan masalah dan pengambilan keputusan. Pegawai kurang merasa nyaman dan menikmati apa yang dikerjakan. Dalam menyelesaikan pekerjaan pemimpin terlihat kurang berkomunikasi kepada para pegawai untuk saling bertukar ide dalam membuat sebuah keputusan. Selain itu pemimpin kurang tegas dalam menindak bawahan yang melanggar aturan, seperti aturan tentang disiplin pegawai sehingga menyebabkan pegawai yang lain ikut-ikutan. Pegawai yang tidak disiplin seperti terlambat datang, tidak masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu akan menurunkan kinerja pegawai.

Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai. Pegawai yang tingkat disiplinnya baik, maka kinerja akan baik, sedangkan pegawai yang tingkat disiplinnya rendah tingkat kinerjanya akan rendah pula.

Kedisiplinan merupakan salah satu bagian dari penciptaan pegawai yang professional dan bahkan bukan hanya itu saja karena pegawai negeri harus menjadi teladan bagi masyarakat maka organisasi harus membudayakan disiplin yang tinggi ditempat kerja masing-masing. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Bagi PNS yang berlaku adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) beserta peraturan pelaksanaannya. Dan yang menjadi dasar waktu kerja bagi PNS Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP Disiplin PNS) sebagai peraturan pelaksana UU ASN (yang masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan UU ASN). Dalam pasal tersebut diatur beberapa kewajiban PNS, salah satunya adalah PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Dalam penjelasan Pasal 3 angka 11 PP Disiplin PNS dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kewajiban untuk “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja” adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan satu hari tidak masuk kerja.

Ketidakdisiplinan pegawai terjadi karena kurang tegasnya sanksi yang diberikan dan pengawasan pimpinan terhadap kedisiplinan bawahan terhadap sanksi yang akan diterima oleh bawahan apabila mereka tidak disiplin. Hal lain penyebab ketidakdisiplinan karena pegawai merasa iri terhadap temannya temannya yang tidak disiplin, namun tidak diberi sanksi yang tegas oleh pemimpinnya sehingga menyebabkan pegawai lain juga ikut-ikutan untuk tidak disiplin dalam hal ini adalah tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Dan bahkan apabila atasan mereka tidak berada ditempat atau lagi menjalankan tugas

kedinasan diluar daerah maka pegawai akan tidak disiplin misal tidak mengikuti apel atau mengikuti apel namun setelah itu mereka keluar dengan alasan urusan masing-masing. Sesuai aturan Pemerintah Kabupaten Berau Nomor 34 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Hari Kerja, Apel Pagi dan Presensi Sidik Jari Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Daerah bahwa waktu masuk kerja dimulai pada jam 07.30 sampai jam 16.00 Wite.

Yang termasuk disiplin oleh Hasibuan adalah jika pegawai yang mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Konsep disiplin yang dikemukakan oleh Hasibuan memiliki makna yang hampir sama dengan pengertian disiplin menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yaitu Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan oleh Peraturan Perundang-undangan dan/atau Peraturan Kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin PP No. 53 Tahun 2010 inilah yang menjadi acuan penegakan disiplin pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

Rendahnya disiplin kerja dan kinerja pada pegawai Kantor Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, karena pemimpin merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Berdasarkan hal tersebut peneliti mengasumsikan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Peternakan bermasalah dan salah satunya disebabkan oleh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh

terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh atau dampak yang ditimbulkan dari tindakan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil dan kepemimpinan Dinas Pertanian dan Peternakan. Hal ini berdasarkan juga dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja seseorang. Oleh karena itu berdasarkan uraian diatas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau ”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan berguna untuk memberikan sumbangan, baik secara akademis maupun praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai sumbangan perkembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia tentang factor-faktor yang mempengaruhi kinerja khususnya kepemimpinan dan disiplin kerja serta sebagai sumbangan pemikiran bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Berau dalam upaya meningkatkan peran kepemimpinan dan disiplin kerja para pegawai guna menunjang kinerja karena melihat kedudukan dan peranannya yang penting bagi kesejahteraan petani dimana para pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau harus

memahami dan menguasai secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya serta mengemban tupoksi masing-masing.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Teori merupakan unsur penting dalam penelitian ilmiah, yaitu selain sebagai dasar untuk membangun konsep dan juga teori dapat dijadikan sebagai landasan berpikir dalam membahas atau memecahkan suatu masalah serta sebagai unsur penting dalam mencari hubungan sebab akibat dari beberapa variabel yang diteliti. Menurut Akbar (2003:3) teori adalah sebuah set konsep yang berhubungan satu dengan yang lainnya, suatu set dari proposisi yang mendukung suatu pandangan sistematis dari gejala. Konsep menurut Akbar (2003:8) menyatakan bahwa konsep dipakai oleh peneliti untuk menggambarkan abstraksi suatu gejala social atau gejala alamiah. Konsep juga disebut sebagai generalisasi dari sekelompok gejala yang sama. Dengan demikian dalam setiap penelitian, maka teori sebagai perwujudan dari penulisan ilmiah yang dapat membentuk kerangka konsep berpikir secara realistik, analitis dan konseptual, sehingga dapat memberikan arah dan tujuan yang jelas dan memiliki nilai ilmiahnya yang dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan demikian cukup beralasan dalam setiap penelitian, bahwa teori sebagai perwujudan penulisan ilmiah harus didasari atau dilandasi teori yang relevan dengan variabel yang diteliti, sehingga nilai ilmiahnya dapat dipertanggungjawabkan. Sedangkan konsep merupakan unsur penelitian yang terpenting dan merupakan definisi yang dipakai oleh para peneliti untuk

menggambarkan secara abstrak suatu fenomena social ataupun fenomena ilmiah (Effendi, 1982:25).

Pendapat di atas kemudian dipertegas oleh Bungin (2005:19) bahwa konsep merupakan unsur pokok dari suatu penelitian penentuan dan perincian konsep sangat penting supaya persoalannya tidak kabur. Penegasan dari konsep yang terpilih perlu untuk menghindarkan salah pengertian tentang arti konsep yang digunakan, karena konsep masih bergerak di alam abstrak, perlu diterjemahkan dalam bentuk kata-kata sedemikian, sehingga dapat diukur secara empiris. Dengan demikian cukup beralasan jika setiap penulisan ilmiah perlu didukung dengan teori yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Karena teori mendefinisikan orientasi utama dari ilmu dengan cara memberikan definisi terhadap jenis-jenis data yang akan dibuat abstraksinya dan teori memberikan rencana konseptual dengan rencana mana fenomena yang relevan disistematikan, diklasifikasi dan dihubungkan serta teori memberikan prediksi terhadap fakta.

Berkenaan dengan variabel yang akan diteliti maka sebagai pendekatan teori yang relevan dengan masalah peran kepemimpinan dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai dapat dikemukakan pendapat Kreistian Widya Wicaksono (2003:62) bahwa “kepemimpinan yang efektif dapat mendorong motivasi pegawai dalam meningkat kinerja”.

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan beragam oleh para ahli namun secara umum kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pimpinan (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) (Siagian, 2002 : 89). Lebih lanjut dikatakan bahwa kepemimpinan mengandung makna pemimpin mempengaruhi yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpin dengan yangdipimpin bersifat saling menguntungkan.

Lovelock H, Christopher, (2001 : 117) memandang kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi aktivitas suatu organisasi dalam upaya menetapkan dan mencapai tujuan. Lebih lanjut dikatakan bahwa elemen penting dalam kepemimpinan adalah pemimpin, yang dipimpin dan interaksi diantara keduanya. Tanpa ketiga elemen penting tersebut, maka kepemimpinan tidak akan pernah ada.

Menurut Ruky (dalam Pumudi, 2002 : 109), kepemimpinan adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan agar orang lain tersebut (mungkin seorang atau sekelompok orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan oleh orang yang mempengaruhi atau oleh mereka semua.

Kemudian menurut Tead; Terry; Hoyi (dalam Kartono, 2003 : 128) bahwa kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan

kelompok. Sedangkan Kartono (2003 : 50) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mendorong dan mengajak orang lain untuk melakukan sesuatu guna pencapaian tujuan yang diinginkan. Lebih lanjut dikatakan bahwa kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi amat penting dalam usaha mencapai tujuan. Sebab berhasil atau gagalnya suatu organisasi dalam mengemban visi dan misi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimainkan oleh orang yang disertai tugas-tugas kepemimpinan dalam organisasi yang bersangkutan. Orang yang melaksanakan atau disertai tugas-tugas kepemimpinan itu biasanya disebut pemimpin atau manager. Bila pimpinan disenangi, disegani, cenderung akan mendapat dukungan, bahkan akan terciptanya hubungan kerja sama yang lebih kondusif, baik dengan kelompok maupun dengan pimpinan. Dengan adanya hubungan yang baik akan mengurangi ketergantungan diantara unsur pelaksana. Keadaan ini akan memberikan control dan pengaruh yang besar kepada pemimpin. Sebaliknya bila pimpinan itu tidak disenangi atau dipercayai, maka pimpinan tidak akan dapat memimpin secara formal dan mungkin harus menggantungkan diri kepada kewenangan guna penyelesaian segala tugas para bawahannya (Manullang, 2001 : 165).

b. Tipe Kepemimpinan

Ada beberapa tipe kepemimpinan yang diutarakan oleh G.R Terry yang kembali dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011 : 156), yaitu :

(a). Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

(b). Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)

Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan intruksi-intruksi tertulis.

(c). Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan karena tanggung jawab tetapi lebih karena rasa takut.

(d). Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya, hal ini berakibat menumpuknya pekerjaan pemimpin karena segala permasalahan yang sulit akan dilimpahi kepadanya.

(e). Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam setiap permasalahan pemimpin selalui menyerahkan pendapat para bawahannya dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu diperhitungkan, dengan begitu mereka akan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab akan pekerjaannya masing-masing.

(f). Kepemimpinan Bakat (*Indigenius Leadership*)

Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain dan diikuti oleh orang lain. Para bawahan akan senang untuk mengikuti perintah yang diberikan karena pembawaannya yang menyenangkan.

c. Peranan Kepemimpinan

Menurut Kementerian Pendidikan Nasional peran kepemimpinan dalam suatu organisasi antara lain sebagai educator, sebagai manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan entrepreneur. Berikut ini dibahas masing-masing peran tersebut secara lebih terperinci.

1). Peran sebagai Educator

Kepemimpinan berperan dalam pembentukan karakter siswa yang didasari oleh nilai-nilai manfaat. Lebih rinci mengenai peran kepemimpinan sebagai educator meliputi :

- (a). Kemampuan mendidik
- (b). Kemampuan membimbing
- (c). Kemampuan mengembangkan kompetensi pegawai
- (d). Kemampuan mengikuti perkembangan iptek.

2). Peran sebagai Manajer

Kepemimpinan berperan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien. Lebih rinci mengenai peran kepemimpinan sebagai manager meliputi :

- (a). Kemampuan menyusun program.
- (b) Kemampuan menyusun rencana kerja organisasi.
- (c). Kemampuan menggerakkan pegawai.

(d). Kemampuan mengoptimalkan sarana/fasilitas kerja.

3). Peran sebagai Administrator

Kepemimpinan berperan dalam mengatur tata laksana system administrasi disekolah sehingga efektif dan efisien. Lebih rinci mengenai peran kepemimpinan sebagai administrator meliputi :

- (a). Kemampuan mengelola administrasi kepegawaian.
- (b). Kemampuan mengelola administrasi keuangan.
- (c). Kemampuan mengelola administrasi ketenagaan.
- (d). Kemampuan mengelola administrasi sarana prasarana.
- (e). Kemampuan mengelola administrasi persuratan.

4). Peran sebagai Supervisor

Kepemimpinan berperan dalam upaya membantu mengembangkan profesionalitas pegawai. Lebih rinci mengenai peran kepemimpinan sebagai supervisor meliputi :

- (a). Kemampuan menyusun program supervise
- (b). Kemampuan dalam melaksanakan program supervise
- (c). Kemampuan memanfaatkan hasil supervise.

5). Peran sebagai Pemimpin (*Leader*)

Kepemimpinan berperan dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan tujuan bersama. Lebih rinci mengenai peran kepemimpinan sebagai leader meliputi :

- (a). Memiliki kepribadian yang kuat.
- (b). Kemampuan memberikan layanan bersih, transparan dan professional.
- (c). Memahami kondisi lingkungan kerja

6). Peran sebagai Inovator

Kepemimpinan sebagai innovator adalah pribadi yang dinamis dan kreatif yang semestinya tidak terjebak dan terkalahkan oleh monotonnya rutinitas. Lebih rinci mengenai peran kepemimpinan sebagai innovator meliputi :

- (a). Kemampuan melaksanakan perubahan untuk lebih baik.
- (b). Kemampuan melaksanakan kebijakan.
- (c). Kemampuan mengikuti perkembangan yang terus berkembang.

7). Peran sebagai Motivator

Kepemimpinan sebagai motivator adalah kemampuan pemimpin dalam memberikan dorongan, sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara professional. Lebih rinci mengenai peran kepemimpinan sebagai motivator meliputi :

- (a). Kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik).
- (b). Kemampuan mengatur suasana kerja/belajar.
- (c). Kemampuan memberi keputusan kepada warga sekolah.

8). Peran sebagai Entrepreneur

Sebagai pemimpin dapat berperan untuk melihat jika ada peluang dan juga mampu memanfaatkan peluang tersebut untuk kepentingan kemajuan sekolah. Lebih rinci mengenai peran kepemimpinan sebagai entrepreneur meliputi :

- (a). Kemampuan menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan kerja pegawai.
- (b). Kemampuan bekerja keras untuk mencapai hasil yang efektif.
- (c). Kemampuan memotivasi yang kuat untuk mencapai sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Mencermati peran kepemimpinan yang dikemukakan di atas menunjukkan betapa pentingnya peran kepemimpinan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi jika seorang pimpinan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengarah, pengatur, pengendali, motivator, coordinator, pemberi bimbingan dan penggerak juga selaku pengendali organisasi yang dipimpin. Agar efektivitas kepemimpinan seorang pimpinan harus memiliki kemampuan manajerial dan profesional.

d. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut teori Michigan, Robin (2003:44) bahwa pemimpin yang berorientasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja kelompok kerja. Teori jalur tujuan, Robin (2003:55) menggambarkan :

1. Kepemimpinan yang suportif menghasilkan kinerja dan kepuasan pegawai yang tinggi bila bawahan mengerjakan tugas terstruktur.
2. Kepemimpinan yang berorientasi prestasi akan meningkatkan pengharapan bawahan bahwa upaya akan mendorong kinerja yang tinggi bila tugas-tugas terstruktur.

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga atau instansi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga atau instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Pemimpin yang terdapat pada lembaga atau instansi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya yaitu pegawai yang terdapat di lembaga atau instansi yang bersangkutan sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi mengarahkan seluruh pegawai saja tidak cukup sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya maka kinerja pegawainya akan tinggi.

e. Indikator Pemimpin

Kartini Kartono (2006:36) mengungkapkan bahwa konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting yang dapat dijadikan tolak ukur didalam kepemimpinan , yaitu sebagai berikut:

- a. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “Membawahi” atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- c. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, maka perlu didukung dengan kemampuan manajerial pada pimpinan inti kerja. Syarat-syarat yang harus

dipenuhi setiap pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Berakhlak mulia.
- b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin
- c. Memiliki keinginan kuat dalam pengembangan diri.
- d. Bersikap terbuka melaksanakan tugas.
- e. Memiliki pengendalian diri.
- f. Memiliki bakat dan minat memimpin.

2. Disiplin

a. Pengertian Kedisiplinan

Kata disiplin berasal dari bahasa Latin 'discipulus' yang berarti "pembelajaran". Jadi , disiplin itu sebenarnya difokuskan pada pengajaran. Menurut Ariesandi arti disiplin sesungguhnya adalah proses melatih pikiran dan karakter anak secara bertahap sehingga menjadi seseorang yang memiliki kontrol diri dan berguna bagi masyarakat.

Pengertian lain disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin "*Disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Selanjutnya untuk lebih memperjelas arti dan makna disiplin kerja, Alex S. Nitisemito (2005:56) antara lain mengemukakan, bahwa "kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan

peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis”

Menurut Hasibuan (2012:193) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari definisi-definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin kerja pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan organisasi tersebut hanya akan mungkin tercapai apabila hubungan antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran. Sehingga timbullah kewajiban dan hak yang harus ditaati serta dihormati oleh tiap anggota kelompok atau organisasi tersebut.

b. Ciri - ciri Disiplin

Adapun ukuran tingkat disiplin pegawai menurut I.S. Levine, dalam Simamora, Henry. (2004:90) adalah apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya.

aturan yang berlaku menjadi kurang. Maka dari itu disiplin kerja adalah sebagai pembentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

d. Hambatan Disiplin Kerja

Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada seluruh organisasi atau badan-badan yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan peraturan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya.

Menurut Saydam (2000:286) bahwa hambatan pendisiplinan karyawan akan terlihat dalam suasana kerja berikut :

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan
2. Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja
4. Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab
5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat karena karyawan lebih sering ngobrol daripada bekerja
6. Tidak terlaksananya supervise dan waskat (pengawasan yang melekat dari atasan) yang baik

7. Sering terjadinya konflik antar karyawan dan pimpinan perusahaan.

e. Parameter Disiplin Kerja

Berdasarkan pada pengertian tersebut di atas, maka tolok ukur pengertian kedisiplinan kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.
- b. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
- c. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.
- d. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
- e. Bekerja dengan mengikuti cara-cara yang telah ditentukan

f. Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2012:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

8. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

Menurut Soejono (2000 :16), disiplin kerja dipengaruhi oleh factor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu :

1. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

3. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Sedangkan menurut Dharmawan (2011:48) mengemukakan factor penilaian disiplin kerja pegawai yaitu :

- a. Absensi atau kehadiran
- b. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan
- c. Bekerja sesuai dengan prosedur

Berdasarkan beberapa factor penilaian disiplin yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini menggunakan factor penilaian disiplin kerja yang dikemukakan oleh Dharmawan (2001:48). Hal ini dipilih karena sesuai dengan kondisi kerja yang dilaksanakan oleh pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

g. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu pimpinan selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit karena banyak factor

mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga suatu instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2001:194). Sedangkan Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja bagian dari produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi yang digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan suatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia maupun kelompok untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Menurut Mangkuprawira (2007:6) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dari tanggung jawab yang diberikannya”.

Dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

b. Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu instansi pemerintah serta mengetahui dampak positif dan negatif. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2009:29) “ Penilaian Kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok”

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Dharma (2001:150) tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para pegawai dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan Evaluasi, dimana seorang manajer atau atasan menilai kinerja dari masa lalu seorang pegawai atau bawahannya dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
2. Tujuan Pengembangan, dimana seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari system penilaian kinerja pegawai adalah,

sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid yang berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota instansi pemerintah.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam dunia kerja menilai bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan dimana pegawai tersebut bekerja. Bagi pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir bagi instansi pemerintah, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan.

Adapun secara terperinci menurut Handoko (2001:69) manfaat penilaian kinerja bagi instansi pemerintah adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan penempatan.
Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau atisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan akan suatu pelatihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier.
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidak akuratan informasional.
Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau system informasi personalia kelompok-kelompok lain. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil oleh personalia tidak tepat.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
Prestasi kerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin pengambilan keputusan-keputusan penempatan internal tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-tantangan eksternal.

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh factor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan peningkatan penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

e. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kerja

Kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup beberapa factor yang mempengaruhinya. Adapun factor-faktor tersebut terdiri dari factor instrinstik pegawai personal dan individu atau SDM

Menurut L. Mathis dan H. Jackson (2006:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Robbin (2006:121 dalam Andiyanto dan Darmastuti) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkan didalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah tercapai.

4. Kemampuan kinerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan factor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

f. Pengukuran Kinerja

Mengenai ukuran-ukuran kinerja pegawai, Ranupandojo dan Husnan (2000:92) menjelaskan ukuran-ukuran kinerja adalah :

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapian dan kebersihan hasil kerja.
2. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja tetapi juga seberapa cepat seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
3. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti intruksi, inisiatif, rajin serta sikap hati-hati.
4. Sikap, yaitu perilaku terhadap pegawai perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Dharma (1991:123), menurutnya pengukuran kinerja meliputi :

1. Kuantitas yang berhubungan dengan jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kuantitas yang berhubungan dengan mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu berhubungan dengan waktu penyelesaian sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Indicator kinerja menurut Bernadine (dalam Mas'ud 2004:13), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas.

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksakan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas,

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai dasar dan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan adalah :

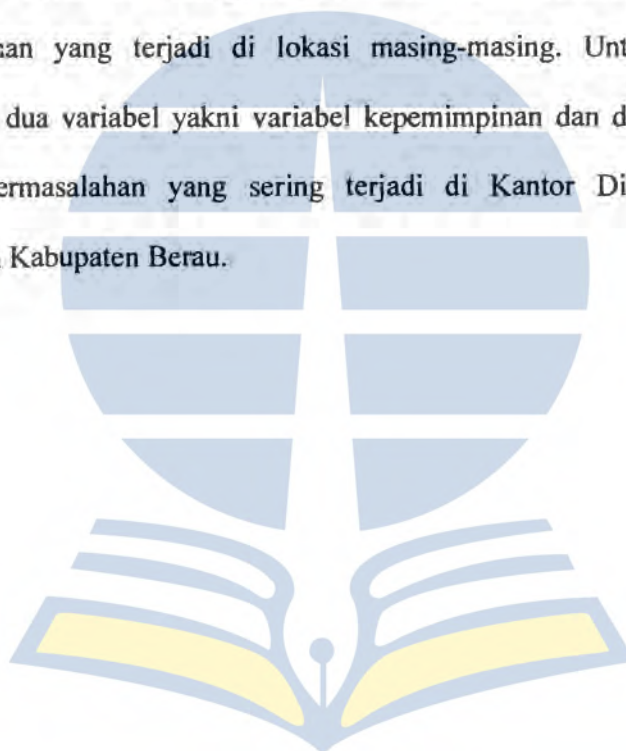
1. Adil Latif Habibi (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin kerja (X) dan kinerja (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,6333. Nilai Sig. sebesar 0,000, Sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja (X) dan kinerja (Y). Koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 40,07% yang berarti bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang sebesar 40,07% dan H_a (Hipotesis) diterima.
2. Cahyo Adi Nugroho (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta”. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar $(\beta) 0,313$ dengan signifikansi sebesar 0,01. Kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 9,7%. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $(\beta) 0,282$ dengan signifikansi sebesar 0,05. Kontribusi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai sebesar $(\beta) 0,484$ dengan

signifikansi 0,05. Kontribusi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai Dinas Pariwisata DIY sebesar 14,1%.

3. Ahmad Saifudin (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Cipta Pakarperkasa Surabaya”, hasil penelitian pada variabel penelitian adalah kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y). Teknik pengambilan sampelnya menggunakan simple random sampling yaitu dimana semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama besar untuk dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (Struktural Equation Modeling). Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui hasil dari penelitian ini adalah (1). Faktor kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan (2) factor disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Djefri Suprianto (2007), dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan variabel yang pengaruhnya besar terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kemudian diikuti oleh budaya organisasi serta motivasi.
5. Ariansyah (2011) dengan judul penelitian “Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai dengan Prestasi Kerja di Kantor Camat Samarinda Utara”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi dengan prestasi kerja. Hal tersebut tercermin pada sifat-sifat kepemimpinan dilakukan Hinggarso Sung Tulado, Hing

madya mangun karya dan tut wuri handayani, kreativitas dan keramahan tamahan dan ketulusan hati, mampu membangkitkan motivasi pegawai.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah objek penelitian yang diambil berbeda. Penelitian sekarang dilakukan di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau Kalimantan Timur dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. Penelitian-penelitian terdahulu menggunakan bermacam variabel sesuai dengan permasalahan yang terjadi di lokasi masing-masing. Untuk permasalahan ini digunakan dua variabel yakni variabel kepemimpinan dan disiplin kerja karena melihat permasalahan yang sering terjadi di Kantor Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Tahun	Metodelogi Penelitian	Hasil/Kesimpulan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Djefri Suprianto	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bengkulu	2007	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan variabel yang pengaruhnya besar terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kemudian diikuti oleh budaya organisasi serta motivasi.
2.	Ariansyah	Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai dengan Prestasi Kerja di Kantor Camat Samarinda Utara	2011	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif	6. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi dengan prestasi kerja. Hal tersebut tercermin pada sifat-sifat kepemimpinan dilakukan Hinggarso Sung Tulado, Hing madya mangun karya dan tut wuri handayani, kreativitas dan keramahatamaha n dan ketulusan hati, mampu membangkitkan motivasi pegawai.

3.	Ahmad Saifudin	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Cipta Pakarperkasa Surabaya	2014	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif	Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui hasil dari penelitian ini adalah (1). Faktor kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan (2) factor disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4.	Cahyo Adi Nugroho	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta	2015	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif	Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Adil Latif Habibi	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	2016	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin kerja (X) dan kinerja (Y). Koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 40,07% yang berarti bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang sebesar 40,07% dan H_0 (Hipotesis) diterima.

C. Definisi Konsep

1. Kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan kelompoknya dan memiliki kemampuan khusus yang tepat bagi situasi khusus.
2. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
3. Kinerja adalah hasil kerja atau outcome yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan sebagai petunjuk pelaksanaan penelitian sehingga dapat dilaksanakan dengan sesuai dengan definisi konseptual. Operasional variable adalah definisi yang menjadikan variabel-variabel yang diteliti menjadi operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variable-variabel tersebut. Menurut Sugiyono (2006:19), menyatakan bahwa “Variabel penelitian itu adalah suatu atribut atau sifat atau aspek dari orang maupun objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan”.

Macam-macam variable dalam penelitian dibedakan menjadi 2 (Sugiyono 2009:39), sebagai berikut :

- a. Variable Independent, disebut juga variable bebas yang merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas yaitu variable X disebut Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2).
- b. Variable Dependent, disebut juga variable terikat yang merupakan variable yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variable Y disebut Kinerja Pegawai.

1. Operasional Variabel Kepemimpinan (X1)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan konsep menurut Kartini Kartono (2006 : 36) yang mengungkapkan bahwa konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting yang dapat dijadikan tolak ukur didalam kepemimpinan, antara lain :

- a. Kekuasaan adalah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewibawaan adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu membawahi atau mengatur orang lain sehingga orang tersebut patuh pada pimpinan dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- c. Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun social yang dianggap melebihi dari keutamaan anggota biasa.

2. Operasional Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan konsep menurut Dharmawan (2011 : 48), yang mengatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh factor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu :

- d. Absensi/Kehadiran
- e. Ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan
- f. Bekerja sesuai prosedur

3. Operasional Variabel Kinerja (Y)

Kinerja pegawai dalam penelitian ini merupakan hasil kerja atau *outcome* yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu. (Bernandin & Russel, 1993:135) yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2003:142). Kinerja pegawai meliputi indicator : (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Pengetahuan tentang pekerjaan, (4) Kreativitas, (5) Kerjasama, (6) Inisiatif dan (7) Tanggung jawab.

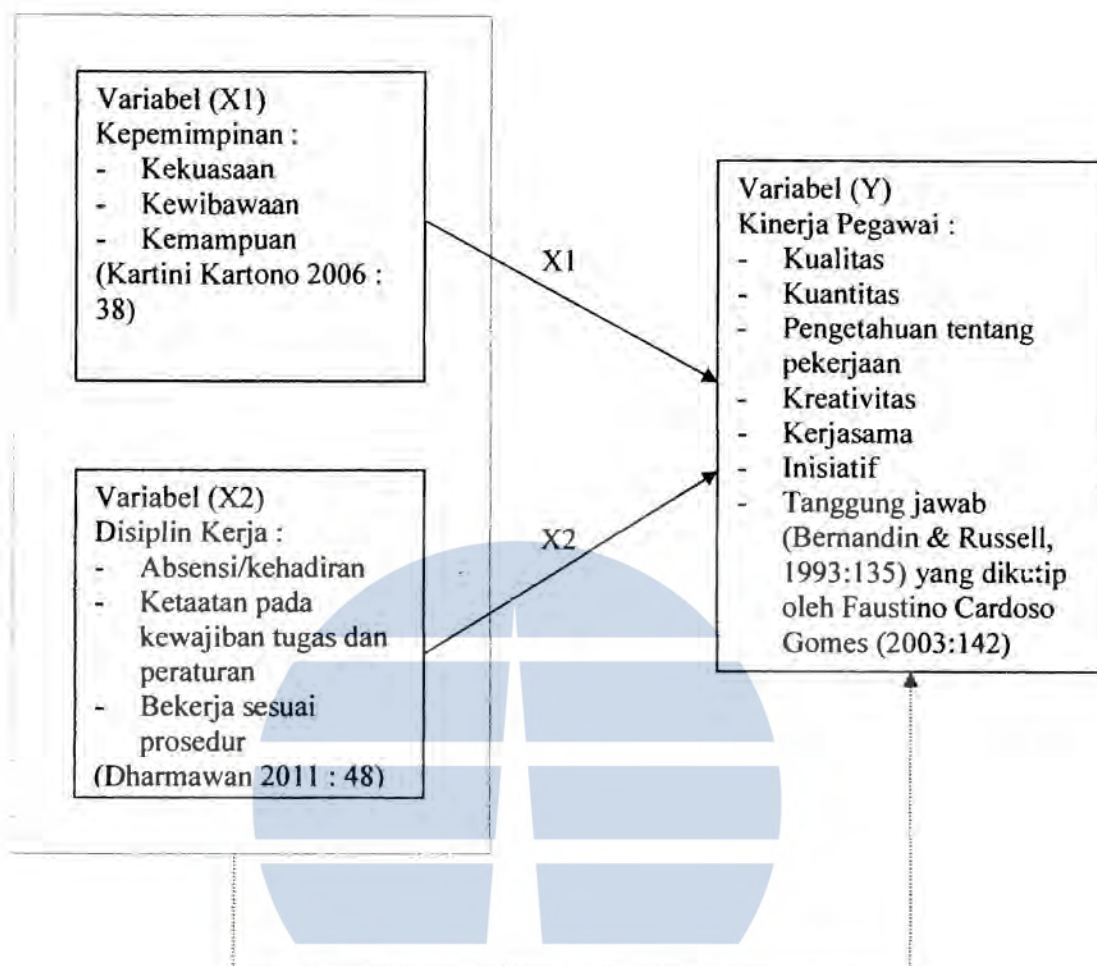
E. Kerangka Berpikir

Peranan kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi pegawai dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Peranan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap pengendalian konflik dan disiplin kerja serta kinerja pegawai. Dalam berbagai instansi atau suatu organisasi, untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dalam lingkungan organisasi, harus adanya pembenahan di semua aspek yang merupakan tuntutan yang tidak dapat

dihindarkan. Salah satu aspek yang harus mendapat perhatian adalah disiplin kerja dan peningkatan kinerja, karena aspek ini mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Pemimpin sebagai seseorang yang mempunyai pengaruh terhadap perilaku bawahannya, diharapkan dapat berperan untuk mengatasi konflik, mendorong disiplin kerja pegawai serta meningkatkan kinerja. Sehingga pegawai/staf akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja tersebut.

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang, baik hal itu mempunyai tujuan tertentu maupun tidak, yang terdapat dalam suatu organisasi formal maupun masyarakat. Dalam penelitian ini kepemimpinan yang dimaksud tentu saja adalah gaya kepemimpinan formal dalam suatu organisasi, yang di dalamnya terdapat proses mengarahkan dan mengatur anggota organisasinya.

Peranan kepemimpinan akan tercermin pada saat seorang pimpinan memimpin bawahannya. Pimpinan perlu memperhatikan dan menciptakan kondisi adanya keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dan pencapaian tujuan individual pegawainya. Pimpinan perlu mengetahui apa yang diinginkan pegawai untuk meningkatkan kontribusi mereka bagi organisasi. Pegawai dengan berbagai macam konflik tidak akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, dan seorang pegawai yang puas akan menunjukkan sikap yang positif dalam meningkatkan kinerjanya. Kepuasan yang diperoleh pekerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap semangat dan kinerja mereka.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010;70) menyebutkan “hipotesis” merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui

pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan juga sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum pada jawaban yang empiric.

Jadi dapat disampaikan bahwa, hipotesis adalah dugaan yang sifatnya sementara dan perlu di buktikan kebenarannya. Pada dasarnya, hipotesis dirumuskan dengan maksdu untuk menggambarkan hubungan antara variable yang ada.

Sehubungan dengan pengertian yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. $H_0 = P < O$
2. $H_1 = P > O$

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau
3. Diduga terdapat pengaruh yang kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

Pengujian hipotesis ketiga dirumuskan hipotesi, seperti berikut :

$H_0 : b = 0$: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan variabel independen terhadap variabel dependen

$H_0 : b \neq 0$: Terdapat pengaruh secara signifikan variabel independen terhadap variabel dependen

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif menggambarkan prosedur yang dilakukan peneliti dalam pelaksanaan penelitian. Prosedur tersebut terdiri atas penentuan mengenai obyek penelitian, desain penelitian, variable penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Menurut Sugiyono (2009:15) metode kuantitatif adalah “metode yang menganalisis data dalam bentuk angka dan perhitungannya dengan menggunakan metode statistik, sehingga memudahkan penafsiran data mentah yang diperoleh”.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan yang berjumlah 71 orang pegawai.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik Proposit Sampling. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menjadikan populasi menjadi sampel (penelitian populasi). Peneliti membuat penelitian ini menjadi penelitian populasi dikarenakan populasi penelitian ini kurang dari 100,

sebagaimana pendapat yang disampaikan Arikunto (2010 : 173), jika populasi kurang dari 100, akan lebih baik jika sampel diambil secara keseluruhan dari populasi. Artinya penulis mengambil keseluruhan populasi yang ada sebagai sampel yaitu keseluruhan pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau berjumlah 71 orang.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini meliputi :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang berkaitan langsung dengan variabel-variabel yang diukur seperti disiplin pegawai yang diperoleh secara langsung dari responden melalui observasi, wawancara dan kuisisionar yang diberikan kepada pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari studi pustaka dan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan masalah penelitian dana tau merupakan data yang diperlukan berkaitan dengan dokumentasi, arsip, struktur organisasi yang diperoleh melalui penggandaan ataupun pencatatan.

C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, penulis menggunakan instrument untuk mengumpulkan data, karena instrument akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka penulis menggunakan skala likert. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibuat secara terstruktur, didalamnya terkandung beberapa item pertanyaan beserta alternative jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, kuesioner ini dibuat mengingat satuan pengukurannya yang

digunakan scoring, yaitu pemberian nilai pada alternative jawaban yang disediakan dalam pertanyaan-pertanyaan penelitian. Penelitian ini menggunakan skala ordinal yang ukuran pemberian skornya berdasarkan skala likert.

Menurut Sugiyono (2011:226) skala likert umumnya menggunakan lima angka penilaian.

Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor	5
Jawaban setuju (S) diberi skor	4
Jawaban Cukup Setuju (CS) diberi skor	3
Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi skor	2
Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor	1

D. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan beberapa prosedur dalam pengumpulan data yang berkenaan dengan judul ini. Adapun teknik-teknik yang diterapkan yaitu :

1. Kuesioner

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dimana peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu pertanyaan yang dibuat tidak memerlukan penjelasan lebih lanjut sehingga responden hanya memilih alternative jawaban dengan membubuhkan tanda (✓) pada setiap jawaban.

2. Telahan Dokumen

Pencarian data informasi dengan cara mempelajari berbagai referensi, literature dan buku-buku lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung kepada objek penelitian untuk mengetahui secara jelas kondisi objek penelitian serta memperoleh data yang diperlukan.

4. Wawancara

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara bertanya langsung terhadap beberapa pegawai yang bekerja di tempat tersebut guna memperoleh data yang dibutuhkan. Sehingga mengetahui secara langsung masalah-masalah yang dialami pegawai selama bekerja di tempat tersebut serta menjadi salah satu cara dalam memberikan saran serta masukan yang diberikan terhadap pewawancara.

E. Metode Analisis Data

1. Statistic Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambar data yang telah terkumpul sebagaimana dengan adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi (Sugiyono 2008 :169)

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ada kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji

validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dengan *alpha* 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian *corrected item total correlation*. Syarat pengukurnya adalah:

- a) Apabila $r < 0,3$ maka butir instrument dinyatakan tidak valid
- b) Apabila $r \geq 0,3$ maka butir instrument dinyatakan valid (Sugiyono, 2012:134)

Rumus yang digunakan untuk mencari validitas instrument yaitu menggunakan korelasi produk moment (Idrus, 2009:129)

$$R_i = \frac{\sum_{j=1}^n (X_{ij} - X_i)(t_j - t)}{\sqrt{\sum_{j=1}^n (X_{ij} - X_i)^2 \sum_{j=1}^n (t_j - t)^2}}$$

Keterangan:

- X_{ij} = skor responden ke- j pada butir pertanyaan i
 X_i = rata-rata skor seluruh pertanyaan i
 t_j = total skor seluruh pertanyaan untuk responden ke- j
 t = rata-rata total skor
 r_t = korelasi antara butir pertanyaan ke- i dengan total skor

b. Uji Reliabilitas Data

Uji realibilitas yaitu untuk melihat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Perhitungan reliabilitas hanya dilakukan pada item-item yang telah terbukti valid secara sah.

Yakni setelah dilakukan uji validitas. Rumus Koefisien reliabilitas Alfa Cronbach (Sugiyono, 2014:365)

$$r_1 = \frac{k}{(k-1)} \left\{ \frac{1 - \sum st^2}{st^2} \right\}$$

Dimana :

K = mean kuadrat antara subyek

$\sum St^2$ = mean kuadrat kesalahan

St^2 = varians total

Rumus untuk varians total dan varians item :

$$St^2 = \frac{\sum Xt^2}{n} - \frac{(\sum Xt)^2}{n^2}$$

$$St^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Dimana :

JK_i = jumlah kuadrat seluruh skor item

JK_s = jumlah kuadrat subyek

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedestisitas dan uji multikolonieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghazali, 2011:160). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Normal Probability Plot (P-P Plot)*. Suatu variabel

dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data arah mengikuti garis diagonal (Imam Ghozali 2011:163).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah multikolinearitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan cara melihat *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Metode pengambilan keputusan yaitu semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai *VIF* maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika *Tolerance* lebih dari 0,1 dan *VIF* kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Prayitno, 2012:61).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi (Prayitno, 2012:62)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Jika nilai R^2 mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya jika R^2 mendekati 0 maka semakin lemah variasi independen menerangkan variabel dependen (Prayitno,2012:55)

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

- a. Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara variabel independen (kepemimpinan) terhadap variabel (kinerja) dependen.
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel independen (kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja).

2). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

- a. Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara variabel independen (disiplin) terhadap variabel (kinerja) dependen.
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel independen (disiplin) terhadap variabel dependen (kinerja).

Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ (Sugiyono, 2014 : 230)}$$

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis terlebih dahulu dirumuskan hipotesis, seperti berikut :

$H_0 : b = 0$: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b \neq 0$: Terdapat pengaruh secara signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \text{ (Sugiyono, 2014 : 235)}$$

Dimana :

- F_h = Nilai F hitung
 R = Koefisien variabel ganda
 k = Jumlah variabel independent
 n = Jumlah anggota sample

Dalam rangka menganalisis atau mengolah data, penulis menggunakan alat bantu computer dengan program SPSS.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi deskripsi objek penelitian, hasil dan pembahasan. Hasil analisis yang digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini juga akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis dan pembahasannya.

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Tugas Fungsi Dinas

Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau adalah dinas pemerintahan yang bergerak di bidang pertanian dan peternakan. Sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 08 Tahun 2009 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Berau bahwa Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau mempunyai tugas pokok yaitu :

- a. Menyelenggarakan sebagian kewenangan Daerah di bidang pertanian tanaman pangan serta tugas-tugas pembantuan.
- b. Melaksanakan urusan pemerintahan di bidang peternakan dan kesehatan hewan azas otonomi dan tugas pembantuan

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut Dinas Pertanian dan Peternakan mempunyai fungsi :

- a. Merumuskan kebijakan teknis pembangunan di bidang pertanian dan peternakan.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintah serta pelayanan umum di bidang pertanian dan peternakan.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pertanian dan peternakan.
- d. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan.
- e. Pelaksanaan UPTD
- f. Pembinaan kelompok jabatan fungsional.
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Peternakan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Organisasi dan Dinas Daerah Kabupaten Berau dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya mempunyai komposisi struktur sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat
 - 1). Kasubag Penyusunan Program
 - 2). Kasubag Keuangan dan Aset
 - 3). Kasubag Umum dan Kepegawaian

- c. Bidang Pertanian
 - 1). Seksi Produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura
 - 2). Seksi Pupuk, Pestisida dan Perlindungan Tanaman
 - 3). Seksi Bina Usaha, Promosi dan Pemasaran Hasil
- d. Bidang Peternakan
 - 1). Seksi Pembibitan dan Produksi Ternak
 - 2). Seksi Pakan Ternak dan Alat Mesin Peternakan
 - 3). Seksi Bina Usaha, Promosi dan Pemasaran Hasil Peternakan
- e. Bidang Kesehatan Hewan dan Kesmavet
 - 1). Seksi Perlindungan Hewan
 - 2). Seksi Kesehatan Masyarakat Veteriner
 - 3). Seksi Pelayanan Kesehatan Hewan
- f. Bidang Prasarana, Sarana dan Kelembagaan Pertanian
 - 1). Seksi Pengelolaan Lahan dan Irigasi Pertanian
 - 2). Seksi Kelembagaan dan Penyuluh Pertanian
 - 3). Seksi Alat dan Mesin Pertanian
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
 - 1). UPTD Rumah Potong Hewan
 - 2). UPTD Rumah Potong Unggas
 - 3). UPTD Pembibitan Ternak
 - 4). UPTD Balai Benih Hortikultura
 - 5). UPTD Balai Benih Utama Padi

3. Visi Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau

- a. Terwujudnya Kabupaten Berau sebagai sentra produksi pertanian yang berorientasi Agribisnis.
- b. Kesejahteraan peternak artinya bahwa usaha peternakan dalam upaya memberikan nilai lebih income perkapita kepada peternak melalui usaha peternakan dan optimalisasi kelembagaan kelompok.
- c. Konsumsi protein hewani artinya upaya untuk mengkonsumsi produk-produk yang berasal dari hewan secara berkecukupan.
- d. Produk peternakan artinya hasil dari segala bentuk dari usaha peternakan mulai dari daging telur dan susu sampai pada pemanfaatan hibah ternak itu sendiri.
- e. Aman, Sehat, Utuh dan Halal (ASUH) artinya segala bentuk produk peternakan memenuhi kaidah Aman, Sehat dan Halal (ASUH).

4. Misi Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau

- a. Terpenuhinya kebutuhan pangan dengan menerapkan Teknologi Ramah Lingkungan untuk meningkatkan kesejahteraan petani.
- b. Terpenuhinya sarana dan prasarana pertanian dan meningkatnya Sumber Daya Manusia Aparatur dan Petani.
- c. Menumbuhkan ekonomi masyarakat melalui sector peternakan.
- d. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produk peternakan dalam pemenuhan kebutuhan protein hewani masyarakat dengan standar ASUH dan berdaya saing.
- e. Meningkatkan penerapan Teknologi Peternakan Tepat Guna dan Ramah Lingkungan.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. Kuesioner terkait tentang variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian berjumlah 71 responden. Jumlah sampel diambil dari populasi dikarenakan populasi < 100. Jumlah item indikator yang ada dalam penelitian ini adalah 41 pertanyaan.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden sehingga lebih memudahkan penulis menganalisa dan memudahkan pemahaman atas objek penelitian. Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau yang berjumlah 71 orang, yang mana data hasil penelitian responden mencakup data responden menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir dan status kepegawaian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka identitas responden dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Responden Menurut Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian maka diperoleh data responden menurut jenis kelamin pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.2
Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	45	63,4%
2.	Perempuan	26	36,6%
	Jumlah	71	100

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan data di atas sebagian responden dalam penelitian ini dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 45(empat puluh lima) orang responden dengan persentase 63,4% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 26 (dua puluh enam) orang responden dengan persentase 36,6%. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 45 orang atau 63,4%. Sedangkan berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang atau 36,6%.

b. Responden Menurut Usia

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data tentang responden pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau sebagai berikut :

Tabel 4.3
Komposisi Responden Menurut Usia

No.	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 s/d 30 Tahun	10	14,1%
2.	31 s/d 40 Tahun	28	39,4%
3.	41 s/d 50 Tahun	26	36,6%
4.	51 s/d 60 Tahun	7	9,8%
	Jumlah	71	100

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 2. Responden berusia antara 20 s/d 30 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 14,1%selanjutnya responden berusia 31 s/d 40 tahun sebanyak 28orang dengan persentase 39,4%, sedangkan sisanya responden yang berumur 41 s/d 50 tahun sebanyak 26orang dan responden usia 51 s/d 60 tahun

sebanyak 7 orang dengan masing-masing persentase 36,6% dan 9,8% sehingga disimpulkan bahwa sebagian besar usia responden pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau adalah 20 s/d 30 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 14,1%, usia 31 s/d 40 tahun berjumlah 28 orang dengan persentase 39,4% merupakan jumlah usia yang tertinggi. Sedangkan usia 41 s/d 50 tahun berjumlah 26 dengan persentase 36,6% dan usia yang jumlahnya terendah adalah usia 51 s/d 60 tahun yang berjumlah 7 orang dengan persentase 9,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masuk pada usia produktif, sehingga ini menjadi kesempatan bagi pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

c. Responden Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir

No.	Tingkat Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SLTP	-	-
2.	SLTA	14	19,7%
3.	Diploma (D3)	-	-
4.	S1 (Strata)	53	74,7%
5.	S2 (Pasca sarjana)	4	5,6%
	Jumlah	71	100

Sumber : Data primer yang diolah 2017.

Berdasarkan tabel 3, responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 14 orang dengan persentase 19,7%, tingkat pendidikan S1 sebanyak 53 orang dengan persentase 74,7% dan responden dengan pendidikan S2 adalah berjumlah 4 orang dengan persentase 5,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat

pendidikan terakhir responden pegawai Dinas Pertanian Tanaman dan Peternakan Kabupaten Berau yaitu pada tingkat pendidikan SLTA berjumlah 14 orang dengan persentase 19,7%, tingkat pendidikan terakhir S1 berjumlah 53 orang dengan persentase 74,7% dan tingkat pendidikan terakhir S2 berjumlah 4 orang dengan persentase 5,6%. Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau didominasi dengan tingkat pendidikan terakhir S1 berjumlah 53 orang dengan persentase 74,7%.

d. Responden Menurut Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data responden berdasarkan masa kerja responden pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau sebagai berikut :

Tabel 4.5
Komposisi Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	0 – 5 tahun	5	7,1
2.	6 – 10 tahun	11	15,5
3.	10 – 20 tahun	38	53,5
4.	> 20 tahun	17	23,9
	Jumlah	71	100

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas, responden yang memiliki masa kerja 0 – 5 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 7,1%, masa kerja 6 – 10 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 15,5%, masa kerja 10 – 20 tahun berjumlah 38 orang dengan persentase 53,5% dan masa kerja > 20 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 23,9%. Sehingga dapat disimpulkan responden dengan masa kerja 10 – 20 tahun memiliki jumlah pegawai yang paling terbanyak yakni berjumlah 38 orang atau 53,5%

e. Responden Menurut Status Kepegawaian

Berdasarkan status kepegawaian maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Komposisi Responden Menurut Status Kepegawaian

No.	Status Pegawai	Frekuensi	Persentase
1.	PNS	62	87,3%
2.	PTT	6	8,5%
3.	Honorer	3	4,2%
	Jumlah	71	100

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas responden menurut status kepegawaian PNS berjumlah 62 orang atau sebanyak 87,3%, responden dengan status kepegawaian PTT berjumlah 6 orang atau sebanyak 8,5% dan responden dengan status kepegawaian Honorer berjumlah 3 orang atau sebanyak 4,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dengan status kepegawaian PNS yang memiliki jumlah tertinggi yakni sebanyak 62 orang dengan persentase 87,3% kemudian responden dengan status kepegawaian PTT dan Honorer yang masing-masing berjumlah 6 orang dan 3 orang atau dengan persentase 8,5% dan 4,2%.

2. Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian yang berupa data yang telah diuraikan, selanjutnya data yang diperoleh dianalisis, dimana hasil dari analisis ini nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis maupun menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

a. Uji Statistik Deskriptif

Statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya atau aslinya tanpa maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Variabel-variabel dalam penelitian ini yang meliputi kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja akan diuji secara statistic deskriptif seperti yang terlihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA PEGAWAI	73.83	6.423	71
KEPEMIMPINAN	77.94	7.901	71
DISIPLIN KERJA	73.80	6.366	71

Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif di atas menunjukkan bahwa nilai rata - rata kepemimpinan dari 71 responden adalah 77,94 dengan standar deviasi sebesar 7,901. Nilai rata – rata disiplin kerja adalah 73,80 dengan standar deviasi 6,366 serta nilai rata – rata kinerja pegawai adalah 73,83 dengan standar deviasi 6,423.

b. Uji Kualitas Data

1). Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah instrument atau kuisisioner dari masing-masing variable. Pada penelitian ini instrument atau kuisisioner diujicobakan terhadap 71 responden. Untuk menganalisis masing-masing butir kuisisioner pada masing-masing variable maka dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir soal dan skor butir total. Sedangkan untuk

perhitungan analisa validitas penulis menggunakan alat bantu computer (SPSS.24).

Menurut Priyono (2011:42) suatu soal valid atau tidak valid ditentukan oleh perbandingan antara r hitung dengan r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Suatu model dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif. Hasil analisis menggunakan SPSS jumlah data (n) yaitu $n = 71$ responden, maka nilai $r_{\text{tabel}} = 0,3550$. Hasil r hitung butir soal yang lebih besar atau sama dengan 0,3550 maka dinyatakan valid.

a). Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.8
Uji Validitas Kepemimpinan

Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r Tabel	Keterangan
1	.710	.3550	Valid
2	.707	.3550	Valid
3	.744	.3550	Valid
4	.634	.3550	Valid
5	.664	.3550	Valid
6	.598	.3550	Valid
7	.707	.3550	Valid

Sumber : data hasil perhitungan SPSS

Di atas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai r hitung besar dari r tabel (0,3550) dan nilai ini lebih kecil dari signifikansi minimum 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel kepemimpinan adalah valid.

b). Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.9
Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r Tabel	Keterangan
1	.540	.3550	Valid
2	.525	.3550	Valid
3	.451	.3550	Valid
4	.541	.3550	Valid
5	.537	.3550	Valid
6	.775	.3550	Valid
7	.775	.3550	Valid
8	.596	.3550	Valid
9	.610	.3550	Valid
10	.541	.3550	Valid
11	.760	.3550	Valid
12	.503	.3550	Valid
13	.496	.3550	Valid
14	.775	.3550	Valid

Sumber : hasil perhitungan SPSS

Di atas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai r hitung besar dari r tabel (0,3550) dan nilai ini lebih kecil dari signifikansi minimum 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja adalah valid.

c). Variabel Kinerja

Tabel 4.10
Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r Tabel	Keterangan
1	.649	.3550	Valid
2	.542	.3550	Valid
3	.762	.3550	Valid
4	.724	.3550	Valid
5	.533	.3550	Valid
6	.399	.3550	Valid
7	.649	.3550	Valid
8	.903	.3550	Valid
9	.661	.3550	Valid
10	.525	.3550	Valid
11	.581	.3550	Valid
12	.903	.3550	Valid
13	.676	.3550	Valid
14	.903	.3550	Valid
15	.451	.3550	Valid
16	.903	.3550	Valid
17	.903	.3550	Valid
18	.661	.3550	Valid
19	.453	.3550	Valid

Sumber : hasil perhitungan SPSS

Di atas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai r hitung besar dari r tabel (0,3550) dan nilai ini lebih kecil dari signifikansi minimum 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel kinerja adalah valid.

2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan dalam analisis reliabilitas ini adalah metode cronbach's alpha (α) dimana menurut Nugroho (2005:72) "reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alphas > dari 0,60, maka variabel yang diteliti adalah reliabel. Adapun hasil analisis uji reabilitas variabel dengan menggunakan bantuan SPSS. 24 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Status
Kepemimpinan	0,767	Reliabel
Disiplin Kerja	0,752	Reliabel
Kinerja	0,760	Reliabel

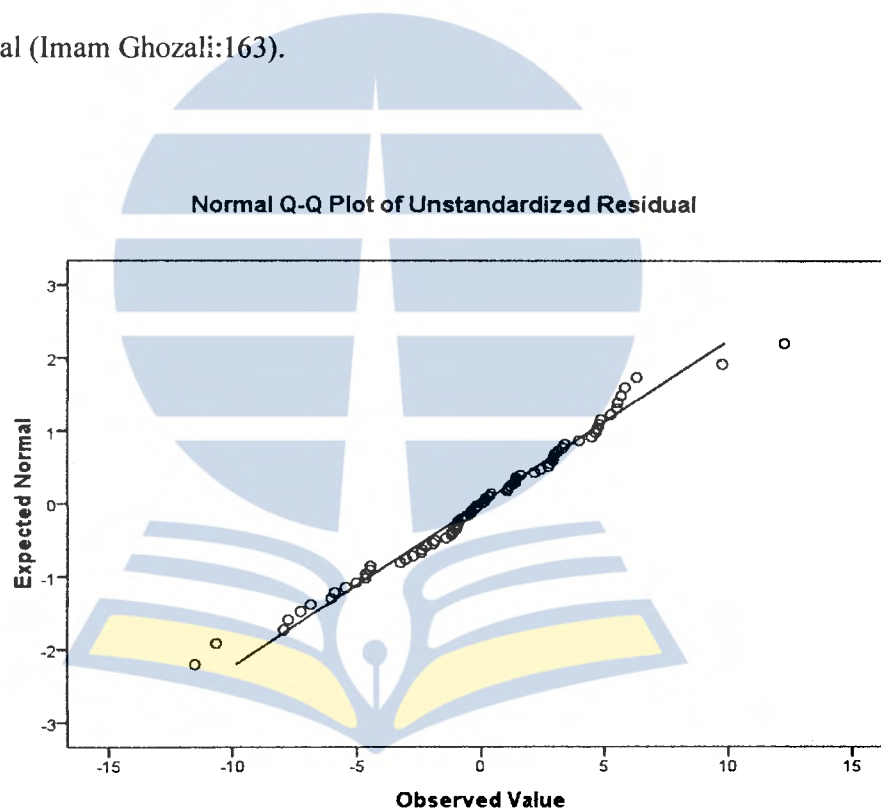
Sumber : Hasil Perhitungan SPSS.

Dari hasil uji reliabilitas di atas, dapat dinyatakan bahwa semua variabel mempunyai koefisiensi cronbach's alpha (α) lebih besar yaitu di atas 0,60. Maka dengan nilai reliabilitas (cronbach's alpha) variabel kepemimpinan sebesar 0,767, variabel disiplin kerja sebesar 0,752 dan variabel kinerja sebesar $0,760 \geq 0,60$ dapat disimpulkan kusioner dalam penelitian ini merupakan kusioner yang reliabel dan handal sehingga layak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

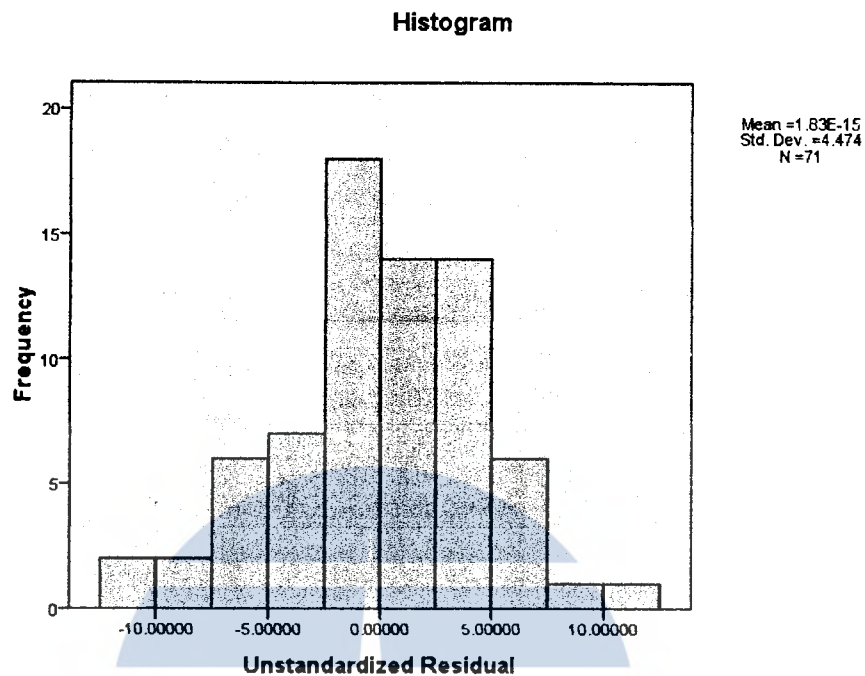
c. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2011:160). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Normal Probability Plot (P-P Plot)*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Imam Ghozali:163).



Uji Normalitas
Grafik Histogram dan Normal Probability Plot



Pada gambar 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa grafik *Normal Probability Plot (P-P Plot)* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah multikolinieritas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan cara melihat *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Metode pengambilan keputusan yaitu semakin kecil

nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Priyatno, 2012:61).

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.558	6.233		2.496	.015			
	KEPEMIMPINAN	.436	.135	.445	3.217	.002	.725	.335	2.987
	DISIPLIN KERJA	.347	.139	.344	2.486	.004	.706	.335	2.987

a. Dependent Variable: KINERJA
PEGAWAI

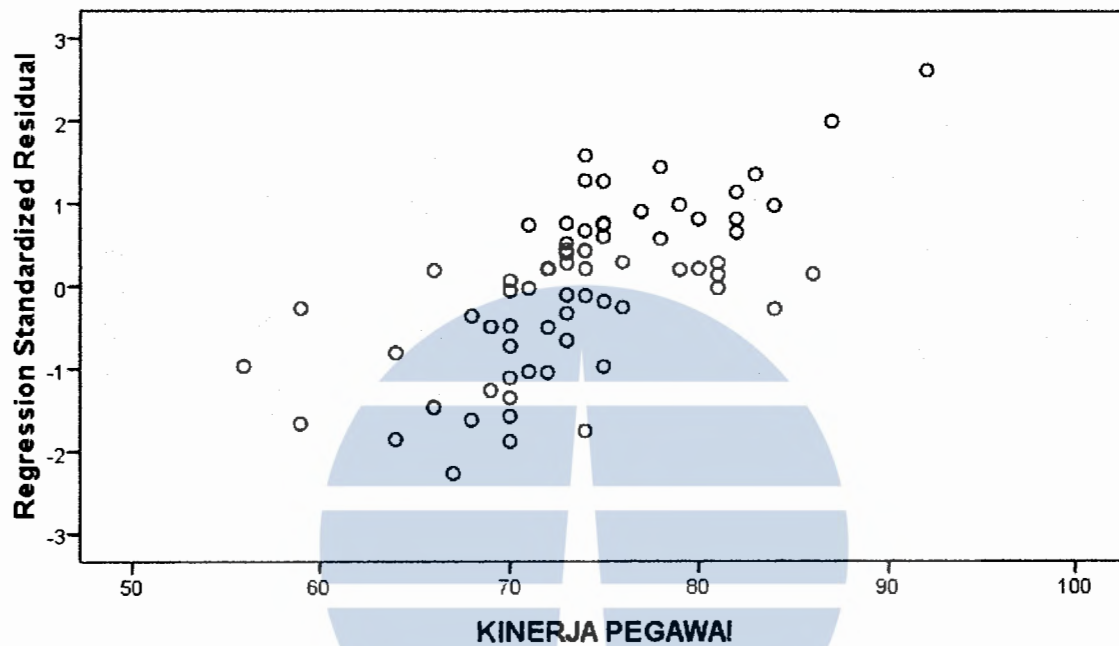
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tidak ada nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 dan VIF yang lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3). Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain. Cara yang dapat digunakan untuk mengukur heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yang dapat dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak pada gambar 2. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 penyebaran titik – titik, yaitu jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas serta titik – titik tersebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas atau asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dengan demikian model regresi ini layak dipakai untuk variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

d. Uji Hipotesis

1). Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (R square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Jika nilai R^2 mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya jika R^2 mendekati 0 maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen (Prayitno, 2012:55)

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.752 ^a	.565	.552	4.298	.565	44.160	2	68	.000	2.001

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,565, hasil ini berarti variabel dependen kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau dapat dijelaskan oleh variabel independen kepemimpinan dan disiplin kerja. Jadi sumbangan variabel independen sebesar 56,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

2). Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen yang diuji apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan apabila t hitung $<$ t tabel, atau t hitung $>$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2014:230). Jika Sig dalam output di bawah 0,05 maka variabel dependen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji t pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.15
Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	15.558	6.233		2.496	.015
Kepemimpinan	.436	.135	.445	3.217	.002
Disiplin Kerja	.347	.139	.344	2.486	.004

a. *Dependent Variable* : Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS.24

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 15,558 + 0,436X_1 + 0,347X_2$$

Dari model regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan bertambah sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau sebesar 0,436. Disiplin kerja bertambah sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas

Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau sebesar 0,347. Dikarenakan koefisien bernilai positif yaitu 0,436 dan 0,347, artinya, setiap kenaikan kepemimpinan dan disiplin kerja masing-masing 1 poin maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 43,6% dan 34,7%. Sedangkan nilai konstanta sebesar 15,558 yang berarti bahwa jika tidak ditunjang dengan kepemimpinan dan disiplin kerja maka nilai kinerja pegawai sebesar 15,558. Berdasarkan hasil tersebut maka terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan, semakin tinggi kepemimpinan dan disiplin kerja yang diterapkan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

Selanjutnya untuk menentukan tabel distribusi (t_{tabel}) dicari pada $\alpha = 5\%$ uji dua sisi dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$ atau $71 - 2 - 1 = 68$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,997. Selanjutnya untuk menentukan tingkat signifikansi maka digunakan taraf signifikansi 0,05 dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak artinya signifikan
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

a. Hipotesis Variabel Kepemimpinan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H_0 Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau

H_a Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau

Syarat pengujiannya adalah :

1. Ho diterima dan Ha ditolak apabila, $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} > Sig(\alpha)$
2. Ho ditolak dan Ha diterima apabila, $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < Sig(\alpha)$

Berdasarkan perhitungan uji t maka nilai t_{hitung} kepemimpinan yang dihasilkan adalah 3,217 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02. Hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $3,217 > 1,997$ dan $sig_{hitung} < 0,05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel kepemimpinan (X1) secara parsial sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

b. Hipotesis Variabel Disiplin Kerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

Ho Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

Ha Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau

Syarat pengujiannya adalah :

1. Ho diterima dan Ha ditolak apabila, $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} > Sig(\alpha)$
2. Ho ditolak dan Ha diterima apabila, $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < Sig(\alpha)$

Berdasarkan perhitungan $y =$ uji t maka nilai t_{hitung} disiplin kerja yang dihasilkan adalah 2,486. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,486 > 1,997$ dan $sig_{hitung} < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel disiplin kerja secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

3). Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui apakah persamaan regresi linier tersebut signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan Uji F dengan taraf signifikan 0,05. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Sedangkan untuk perhitungannya penulis menggunakan bantuan SPSS.24. berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Analisis Model ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1631.694	2	815.847	44.160	.000 ^a
	Residual	1256.278	68	18.475		
	Total	2887.972	70			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Tabel F tabel di atas menunjukkan nilai F hitung dihasilkan adalah sebesar 44,160 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya untuk menentukan maka menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel -i) atau $3-1=2$ dan df 2 (n-k) atau $71-2-1=68$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,13. Berdasarkan perhitungan uji F maka nilai F_{hitung} adalah 44,160, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ 44,160 > F tabel 3,13 Sig 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan ada pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Artinya variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 15,558 + 0,436X_1 + 0,347X_2$$

Karena dalam persamaan regresi tersebut semua bertanda positif, maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas (X_1 dan X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jadi apabila pada variabel terikat (Y) nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 15,558. Menyatakan bahwa jika tidak ada variabel kepemimpinan dan disiplin kerja maka kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau sebesar 15,558.

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $3,217 > t$ tabel $1,997$ dan nilai signifikansi (Sig) $0,02 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

Kepemimpinan Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau selalu terbuka dan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara mempengaruhi cara pandang pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sehingga antara pimpinan memiliki visi dan misi yang sama, dengan kesamaan ini dapat membuat mereka bekerja untuk mencapai satu target yang sama (yang telah

disepakati bersama), sehingga dalam bekerja pun mereka lebih focus untuk mencapai satu hal secara bersama-sama dan dalam bekerja mereka tidak akan ada yang mengerjakan pekerjaan yang tidak mendukung target bersama tersebut. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja pegawai ke tingkat yang lebih tinggi karena seluruh sumber daya manusia yang ada bekerja sama dengan satu tujuan yang sama. Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga atau instansi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga atau instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Pemimpin yang terdapat pada lembaga atau instansi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya yaitu pegawai yang terdapat di lembaga atau instansi yang bersangkutan sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi mengarahkan seluruh pegawai saja tidak cukup sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya maka kinerja pegawainya akan tinggi. Pemimpin juga harus bersikap terbuka terhadap bawahannya, setiap ada masalah harus diungkapkan dengan keseluruhan bawahan sehingga ada komunikasi baik antara pemimpin dan bawahan dan bawahan pun

merasa nyaman dengan pimpinannya. (hasil wawancara dengan Ibu Ika Noorhandayani selaku staf di Bidang Produksi, pada tanggal 16 Maret 2017)

Alasan ini diperkuat dengan teori dari Robbins (2008) yang dalam penjelasannya disebutkan bahwa pimpinan mampu merangsang agar bawahan dapat berpikir secara kreatif dan inovatif dalam melaksanakan dan mencapai pekerjaan. Pendapat lain juga mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. (Sudarmanto, 2009:133).

2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,486 > t \text{ tabel } 1,997$ dan nilai signifikansi (Sig) $0,004 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. Hasil uji regresi ditemukan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu pimpinan selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit karena banyak factor

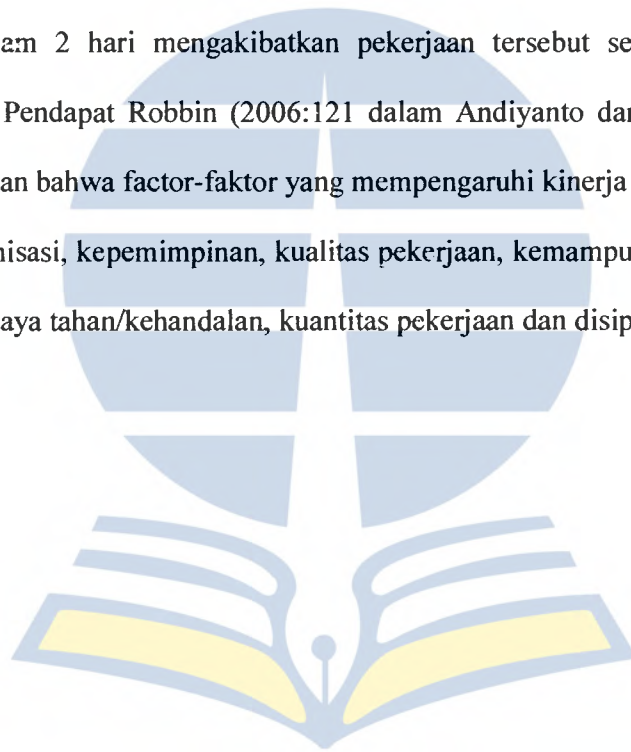
mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga suatu instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mujito, SE selaku Kepala Seksi Umum dan Kepegawaian bahwa peraturan yang ditetapkan pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau sudah semakin ketat. Sebagai contoh datang apel pagi jam 07.30 pulang jam 16.00 untuk Senin – Kamis dan pulang jam 11.00 untuk hari Jumat. Kemudian peraturan lainnya seperti absensi pegawai, ijin pulang, penyelesaian pekerjaan, tidak disiplin dan sebagainya sanksi diberikan berupa penundaan kenaikan pangkat, gaji sampai pemecatan. Hal tersebut sudah tertuang dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai. Jadi semakin jelas bahwa disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2001:194). Sedangkan Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012 : 237) terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Ia mengatakan bahwa disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja orang tersebut. Kemudian juga didukung oleh penelitian Cahyo Adi Nugroho (2015) yang mengatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan uji F maka nilai F hitung adalah 44,160. Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Artinya variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Kepemimpinan dan disiplin kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

Berdasarkan hasil penelitian skor tertinggi terlihat pada variabel kepemimpinan terdapat pada indikator cara pandang, sedangkan skor tertinggi variabel disiplin kerja terdapat pada indikator kehadiran. Pimpinan Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau telah memberikan peraturan yang harus dipatuhi salah satunya adalah kehadiran pegawai. Ketika tingkat kehadiran pegawai tinggi maka waktu mereka berada ditempat kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang lebih banyak. Selain itu dengan pengaruh pimpinan yang terbuka dan dapat mempengaruhi cara pandang atau pola pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya mampu membuat para pegawai lebih kreatif dan inovatif dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Penjelasan ini membuktikan bahwa dengan adanya tingkat kehadiran yang tinggi dan pengaruh pimpinan dalam mempengaruhi cara pandang pegawai dapat membuat kinerja pegawai menjadi semakin optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Adi Nugroho

(2015) mengatakan kinerja tinggi dapat dicapai oleh seorang karyawan berkat adanya kehadiran pegawai, disiplin waktu aturan serta dukungan dan keterbukaan dari pimpinan. Berdasarkan penjelasan tersebut semakin menguatkan pendapat bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak M. Arsyad selaku Kepala Seksi Alat dan Mesin Pertanian bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apabila pegawai mangkir maka pekerjaan pun akan terbelengkalai, target penyelesaian pekerjaan tertunda, pekerjaan yang seharusnya selesai dalam 2 hari mengakibatkan pekerjaan tersebut selesai dalam waktu seminggu. Pendapat Robbin (2006:121 dalam Andiyanto dan Darmastuti) yang mengemukakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain iklim organisasi, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan kinerja, inisiatif, motivasi, daya tahan/kehandalan, kuantitas pekerjaan dan disiplin kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan teori dan hasil analisis yang dilakukan maka penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Keberhasilan suatu lembaga atau instansi sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan pada instansi tersebut. Mutu kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam keberhasilan instansi dalam berbagai kegiatan terutama dalam pencapaian visi dan misi serta peningkatan kinerja para pegawainya. Berhasil atau gagalnya suatu organisasi dalam mengemban visi dan misi tersebut ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Dari hasil penelitian ini kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. variabel kepemimpinan secara parsial atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. Jadi jika kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau dilakukan dengan baik sehingga visi misi tercapai dan kinerja juga mengalami peningkatan.
2. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga mendorong gairah kerja, semangat kerja. Oleh karena itu pimpinan harus selalu berusaha mempengaruhi bawahannya agar selalu mempunyai disiplin yang baik. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik lembaga suatu instansi sulit untuk

mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal. Dari hasil penelitian ini disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. Jadi jika pegawai disiplin dalam bekerja, tepat waktu maka kinerja pegawai akan tercapai dan mengalami peningkatan.

3. Kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. Pengaruh pimpinan yang selalu bersikap terbuka dan mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan disiplin kerja maka kinerja akan tercapai dengan baik. Dari hasil penelitian ini variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja. Sesuai teori Robbin (2006:121) terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja diantaranya factor kepemimpinan dan disiplin kerja. Jadi jika kepemimpinan dan disiplin ditingkatkan maka kinerja dari pegawai akan lebih baik dan semakin meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu pimpinan lebih intensif mengarahkan kepada seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau untuk terus berusaha meningkatkan kedisiplinan agar kinerja pegawai yang dicapai lebih baik dan optimal.

2. Dalam usaha meningkatkan kinerja untuk itu sebaiknya pimpinan perlu memahami dan mengambil sikap adil dan bertindak tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin dan melanggar aturan. Serta tidak melakukan diskriminasi terhadap sesama pegawai agar tidak terjadi konflik-konflik yang dapat menurunkan kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma (2001), *Manajemen Supervisi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Akbar, Dinnul Alfian (2003), *Upaya Membangun Budaya Organisasi Melalui Kefektifan Tim Kerja*, Jakarta
- Alex S Nitisemito (1996), *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Ghali Indonesia, Jakarta,
- Anoraga, Pandji, (2003), *Psikologi Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, (2010), *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta
- Bernardhine. R. Wirjana dan Susilo Suparno, (2005), *Dasar-dasar Pengembangan Kepemimpinan*, Andi Offse, Yogyakarta
- Bungin, M. Burhan, (2005), *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*, Prenada Media Group, Jakarta
- Dessler, Gary, (2005), *Human Resource Management*, Pearson Prentice Hall
- Dharma, Agus, (2004), *Manajemen Supervisi*, Cetakan Kelima Edisi Revisi, Raja Grafindo, Jakarta.
- Effendi, Sofyan, (1982), *Metode Penelitian*, Jakarta: LP3ES.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Ghozali, Imam, (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T Hani (2003), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu. S.P (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P (2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Cetakan Keenam Belas. Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Hersey, Paul, (2004), *Kunci Sukses Pemimpin Situsional*, Delapusatra, Jakarta

- Husein Umar. (2001), *Metode Pendekatan Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Iqbal Hasan, (2002), *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Kartono, Kartini, (2003), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Alumni Bandung, Bandung
- Kartono, K, (2008), *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kreistian Widya Wicaksono, (2003), *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Jakarta
- M. Manullang, MARIHOT Manullang, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFEE
- Mangkuprawira, S (2007), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor; Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- _____, (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung
- _____, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdikarya, Bandung
- Mathis, dan Jackson, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Yogyakarta
- Noe et all, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Pamudji, S, (1999), *Kepemimpinan Pemerintah di Indonesia*, Bhina Aksara, Jakarta
- Priyatno, Dwi, (2012), *Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS*, Cetakan Pertama, Gava Media, Yogyakarta
- Ranupandojo dan Husnan, (2000), *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Cetakan Pertama, BPFEE UGM, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal, dkk, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006). *Human Resources Management*, Edisi Sepuluh, Penerbit Salemba Empat
- Robbin, Stephen. P, (2002), *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta
- _____, (2003), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Gramedia
- Ruhy, (2002), *Perilaku Organisasi*, Pustaka Binaman Presindo, Jakarta
- Saydam, Gouzali, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management Jilid 2)*, Jakarta : PT. Toko Gunung Agung
- Siagian, Sondang, (2005), *Fungsi-fungsi Manajerial*, Edisi ke I Bumi Aksara, Jakarta
- _____, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbit STIE YPKN, Bandung
- Simanjuntak, Payaman, (1998), *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFE-UI, Jakarta
- Soejono, (2000), *Sistem dan Prosedur Kerja*, Edisi Kelima, Jakarta : Bumi Aksara
- Soekidjo Notoatmodjo, (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Sudarmanto, (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Pustaka, Jakarta
- Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung
- _____, (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- _____, (2011), *Metode Penelitian Administrasi di Lengkapi dengan Metode R&D*, Alfabeta, Bandung
- _____, (2014), *Metodologi Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenada Media Group, Jakarta
- Suwatno, (1995), *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Tu'u (2004), *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prsetasi Siswa*, Jakarta, Gramedia Widiasarana

Umar, Husein, (2005), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi dan Perluasan Cetakan Ketujuh, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Yukl, Gary, (2005), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, PT. Indeks, Jakarta

Jurnal.

Elpis Anto Manalu. (20014). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Vol. 1 No. 1

Purwoko, A, Hidayati, T dan Robiansyah. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Mandiri Selaras Samarinda, *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman*, 1 – 15.

Sidanty, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Iswara vol. 9, No. 1, 44 -53

Peraturan

Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian. Indonesia, Jakarta

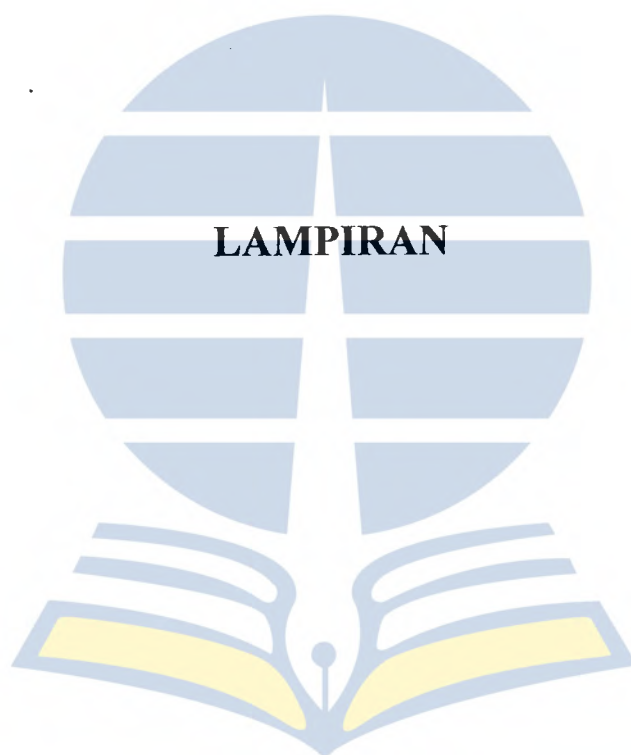
Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Bupati Berau Nomor 34 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Hari Kerja, Apel Pagi dan Presensi Sidik Jari Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah

Majalah/Koran

Berau Post, 2017, *Sekab Tekankan Peningkatan Kinerja ASN*, A8, Berau



KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN BERAU

I. Pengantar

Tujuan dari diberikan angket/kuesioner adalah dalam rangka menyelesaikan Studi Program Studi S2, kami mohon kesediaan dari Bapak/Ibu Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan untuk mengisi kuesioner ini dengan sebaik-baiknya. Atas kerjasama dan kesediaan mengisi kuesioner ini kami ucapkan terima kasih.

II. Identitas Responden

Jenis Kelamin	: 1. Laki – Laki	2. Perempuan
Usia	: 1. 20 – 30	2. 31 – 40
	3. 41 – 50	4. 51 – 60
	5. 61 – 70	6. 71 – 80
Masa Kerja	: 1. 0 – 5 th	2. 6 – 10 th
	3. 10 – 20 th	4. 20 th ke atas
	5. 21 – 30 th	6. 31 th ke atas
	7. 31 th ke atas	8. Lainnya
Pendidikan Terakhir	: 1. SLTP	2. SLTA
	3. D3	4. S1
	5. S2	6. Lainnya
	7. Lainnya	8. Lainnya
Status Pegawai	: 1. PNS	2. PTT
	3. Honorer	4. Lainnya
	5. Lainnya	6. Lainnya

III. Ketentuan Pengisian

1. Pengisian angket/kuesioner ini atas inisiatif sendiri bukan paksaan dari orang lain
2. Isilah angket dengan membubuhkan tanda (x) pada pilihan jawaban anda
3. Identitas responden sangat dirahasiakan
4. Kejujuran pengisian angket akan sangat membantu dalam penelitian ini.

A. Kuesioner untuk mengukur Kepemimpinan (X1)

1. Pimpinan sering menekankan pentingnya tugas dan meminta Anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

a. Sangat Setuju	c. Cukup Setuju	e. Tidak Setuju
b. Setuju	d. Kurang Setuju	
2. Pimpinan sering mempengaruhi cara pandang Anda untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.

a. Sangat Setuju	c. Cukup Setuju	e. Tidak Setuju
b. Setuju	d. Kurang Setuju	
3. Pimpinan berusaha memberikan insiprasi kepada bawahannya untuk memberikan saran

a. Sangat Setuju	c. Cukup Setuju	e. Tidak Setuju
b. Setuju	d. Kurang Setuju	
4. Pimpinan menuntut anak buah memprioritaskan pelaksanaan tugas yang utama dari pada yang lain

a. Sangat Setuju	c. Cukup Setuju	e. Tidak Setuju
b. Setuju	d. Kurang Setuju	
5. Seorang pemimpin memiliki tugas memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya

a. Sangat Setuju	c. Cukup Setuju	e. Tidak Setuju
b. Setuju	d. Kurang Setuju	
6. Pimpinan menghargai dan memuji para pegawai yang kerjanya bagus

a. Sangat Setuju	c. Cukup Setuju	e. Tidak Setuju
b. Setuju	d. Kurang Setuju	
7. Pimpinan tegas dalam memberikan sanksi kepada bawahan yang melanggar aturan

a. Sangat Setuju	c. Cukup Setuju	e. Tidak Setuju
b. Setuju	d. Kurang Setuju	

B. Kuesioner untuk mengukur Disiplin Kerja (X2)

1. Saya datang ke kantor tepat waktu
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
2. Saya pulang kantor tepat waktu
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
3. Disiplin akan ditegakkan bila ada atasan ditempat
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
4. Dalam kegiatan-kegiatan lain seperti rapat dan apel yang berkaitan dengan pekerjaan, saya selalu ikut serta
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
5. Dengan disiplin akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
6. Dalam pelaksanaan tugas, saya selalu mengikuti instruksi perintah pemimpin
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
7. Menyelesaikan pekerjaan adalah paksaan dari pimpinan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
8. Saya selalu memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
9. Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
10. Dengan kedisiplinan maka pekerjaan akan terselesaikan dengan baik
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
11. Dalam bekerja saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju

12. Dalam bekerja saya selalu menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
13. Sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
14. Sanksi hukuman diberikan kepada para pegawai yang melanggar aturan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju



C. Kuesioner untuk mengukur Kinerja (Y)

1. Pegawai setia terhadap visi dan misi instansi Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
2. Pegawai menghasilkan hasil kerja yang memuaskan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
3. Pegawai bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh pimpinan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
4. Pegawai mematuhi seluruh peraturan yang telah ditetapkan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
5. Pegawai datang tepat waktu
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
6. Pegawai pulang tepat waktu
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
7. Pegawai selalu menjaga hubungan yang baik dengan sesama pegawai
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
8. Pegawai mampu mengambil inisiatif dalam bekerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
9. Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
10. Pimpinan senang menerima saran, pendapat dan kritikan-kritikan dari bawahan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
11. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerja menandakan bahwa kinerja semakin baik
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju

12. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apakah hasilnya baik dan dapat membuat anda merasa puas dan bangga dengan hasil kerja anda
- a. Sangat Setuju c. Cukup Setuju e. Tidak Setuju
b. Setuju d. Kurang Setuju
13. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus dilakukan seorang pegawai
- a. Sangat Setuju c. Cukup Setuju e. Tidak Setuju
b. Setuju d. Kurang Setuju
14. Adanya saling kerjasama antar sesama pegawai dapat menyelesaikan penyelesaian proses pekerjaan
- a. Sangat Setuju c. Cukup Setuju e. Tidak Setuju
b. Setuju d. Kurang Setuju
15. Adanya pertengkaran-pertengkaran diantara sesama pegawai
- a. Sangat Setuju c. Cukup Setuju e. Tidak Setuju
b. Setuju d. Kurang Setuju
16. Anda dihargai karena bekerja dengan baik
- a. Sangat Setuju c. Cukup Setuju e. Tidak Setuju
b. Setuju d. Kurang Setuju
17. Para pegawai merasa bangga dengan kinerja mereka
- a. Sangat Setuju c. Cukup Setuju e. Tidak Setuju
b. Setuju d. Kurang Setuju
18. Adanya tekanan untuk bekerja
- a. Sangat Setuju c. Cukup Setuju e. Tidak Setuju
b. Setuju d. Kurang Setuju
19. Adanya semangat kerja
- a. Sangat Setuju c. Cukup Setuju e. Tidak Setuju
b. Setuju d. Kurang Setuju
20. Kehadiran pegawai sesuai waktu dapat meningkatkan pekerjaan
- a. Sangat Setuju c. Cukup Setuju e. Tidak Setuju
b. Setuju d. Kurang Setuju

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	143.2258	492.981	.710		.958
Pernyataan 2	142.9355	517.796	.707		.960
Pernyataan 3	143.4516	503.256	.744		.960
Pernyataan 4	143.3226	512.492	.634		.950
Pernyataan 5	143.1935	512.561	.664		.960
Pernyataan 6	143.0645	518.129	.598		.960
Pernyataan 7	142.9355	517.796	.707		.960
Pernyataan 8	143.1290	515.916	.596		.961
Pernyataan 9	143.2903	512.680	.610		.961
Pernyataan 10	142.9355	517.796	.541		.960
Pernyataan 11	143.3548	506.637	.760		.961
Pernyataan 12	143.1935	513.295	.503		.961
Pernyataan 13	143.2258	492.981	.496		.958
Pernyataan 14	143.2258	492.981	.775		.958
Pernyataan 15	143.0000	516.800	.649		.960
Pernyataan 16	143.1613	517.606	.542		.961
Pernyataan 17	143.0323	519.366	.762		.961
Pernyataan 18	143.3871	505.245	.724		.960
Pernyataan 19	143.3226	515.292	.533		.961
Pernyataan 20	143.3548	516.237	.399		.961
Pernyataan 21	143.2258	492.981	.649		.958
Pernyataan 22	142.8387	510.006	.903		.960
Pernyataan 23	142.8387	510.006	.661		.960
Pernyataan 24	143.0645	516.129	.525		.960
Pernyataan 25	143.1290	508.649	.581		.959
Pernyataan 26	143.3226	503.226	.903		.959
Pernyataan 27	143.2903	513.213	.676		.960
Pernyataan 28	143.0645	518.996	.903		.961
Pernyataan 29	142.8387	510.006	.451		.960
Pernyataan 30	143.2258	492.981	.903		.958
Pernyataan 31	142.9355	508.062	.903		.960
Pernyataan 32	143.1935	516.361	.661		.961
Pernyataan 33	143.5484	512.523	.453		.960
Pernyataan 34	143.2258	492.981	.848		.958
Pernyataan 35	143.2258	513.714	.648		.960
Pernyataan 36	143.2258	492.981	.848		.958
Pernyataan 37	143.4194	519.452	.412		.961
Pernyataan 38	143.2258	492.981	.848		.958
Pernyataan 39	143.2258	492.981	.848		.958
Pernyataan 40	142.9355	508.062	.614		.960
Pernyataan 41	142.9355	517.796	.493		.960

L-2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Output SPSS Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

		Correlations							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total_Skor
P1	Pearson Correlation	1	.228	.434*	.401*	.664**	.200	.228	.710**
	Sig. (2-tailed)		.218	.015	.026	.000	.280	.218	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
P2	Pearson Correlation	.228	1	.490**	.242	.265	.368*	1.000**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.218		.005	.190	.150	.042	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
P3	Pearson Correlation	.434*	.490**	1	.262	.295	.487**	.490**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.015	.005		.155	.107	.005	.005	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
P4	Pearson Correlation	.401*	.242	.262	1	.435*	.415*	.242	.634**
	Sig. (2-tailed)	.026	.190	.155		.015	.020	.190	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
P5	Pearson Correlation	.664**	.265	.295	.435*	1	.165	.265	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.150	.107	.015		.374	.150	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
P6	Pearson Correlation	.200	.368*	.487**	.415*	.165	1	.368*	.598**
	Sig. (2-tailed)	.280	.042	.005	.020	.374		.042	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
P7	Pearson Correlation	.228	1.000**	.490**	.242	.265	.368*	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.218	.000	.005	.190	.150	.042		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Total_Skor	Pearson Correlation	.710**	.707**	.744**	.634**	.664**	.598**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Output SPSS Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total_Skor
P1 Pearson Correlation	1	.564**	.094	.195	.330	.454*	.454*	-.064	.341	.127	.270	.113	-.058	.454*	.574**	.540**
Sig. (2-tailed)		.001	.614	.294	.070	.010	.010	.734	.060	.496	.141	.544	.756	.010	.001	.002
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P2 Pearson Correlation	.564**	1	.194	.318	.376*	.212	.212	.196	.319	.039	.318	.278	-.013	.212	.441**	.525**
Sig. (2-tailed)	.001		.295	.081	.037	.251	.251	.290	.081	.833	.081	.130	.944	.251	.013	.002
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P3 Pearson Correlation	.094	.194	1	.344	.521**	.228	.228	.310	.028	.076	.266	.292	.068	.228	.408*	.451*
Sig. (2-tailed)	.614	.295		.058	.003	.218	.218	.090	.879	.684	.148	.111	.716	.218	.023	.011
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P4 Pearson Correlation	.195	.318	.344	1	.465**	.269	.269	.431*	-.035	.167	.405*	.082	.264	.269	.396*	.541**
Sig. (2-tailed)	.294	.081	.058		.008	.143	.143	.015	.852	.370	.024	.662	.150	.143	.027	.002
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P5 Pearson Correlation	.330	.376*	.521**	.465**	1	.160	.160	.304	.286	.329	.247	.149	.015	.160	.506**	.537**
Sig. (2-tailed)	.070	.037	.003	.008		.390	.390	.096	.118	.071	.180	.422	.937	.390	.004	.002
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P6 Pearson Correlation	.454*	.212	.228	.269	.160	1	1.000**	.375*	.417*	.347	.630**	.187	.267	1.000**	.444**	.775**
Sig. (2-tailed)	.010	.251	.218	.143	.390		.000	.038	.020	.056	.000	.314	.147	.000	.012	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P7 Pearson Correlation	.454*	.212	.228	.269	.160	1.000**	1	.375*	.417*	.347	.630**	.187	.267	1.000**	.444**	.775**
Sig. (2-tailed)	.010	.251	.218	.143	.390	.000		.038	.020	.056	.000	.314	.147	.000	.012	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P8 Pearson Correlation	-.064	.196	.310	.431*	.304	.375*	.375*	1	.221	.417*	.687**	.248	.378*	.375*	.408*	.596**
Sig. (2-tailed)	.734	.290	.090	.015	.096	.038	.038		.233	.020	.000	.179	.036	.038	.023	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P9 Pearson Correlation	.341	.319	.028	-.035	.286	.417*	.417*	.221	1	.645**	.389*	.408*	.406*	.417*	.484**	.610**
Sig. (2-tailed)	.060	.081	.879	.852	.118	.020	.020	.233		.000	.031	.023	.024	.020	.006	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P10 Pearson Correlation	.127	.039	.076	.167	.329	.347	.347	.417*	.645**	1	.288	.313	.393	.347	.350	.541**

	Sig. (2-tailed)	.496	.833	.684	.370	.071	.056	.056	.020	.000		.116	.086	.029	.056	.054	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P11	Pearson Correlation	.270	.318	.266	.405*	.247	.630**	.630**	.687**	.389*	.288	1	.289	.426*	.630**	.540**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.141	.081	.148	.024	.180	.000	.000	.000	.031	.116		.115	.017	.000	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P12	Pearson Correlation	.113	.278	.292	.082	.149	.187	.197	.248	.408*	.313	.289	1	.582**	.187	.349	.503**
	Sig. (2-tailed)	.544	.130	.111	.662	.422	.314	.314	.179	.023	.086	.115		.001	.314	.054	.004
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P13	Pearson Correlation	-.058	-.013	.068	.264	.015	.267	.267	.378*	.406*	.393*	.426*	.582**	1	.267	.397*	.496**
	Sig. (2-tailed)	.756	.944	.716	.150	.937	.147	.147	.036	.024	.029	.017	.001		.147	.027	.005
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P14	Pearson Correlation	.454*	.212	.228	.269	.160	1.000**	1.000**	.375*	.417*	.347	.630**	.187	.267	1	.444*	.775**
	Sig. (2-tailed)	.010	.251	.218	.143	.390	.000	.000	.038	.020	.056	.000	.314	.147		.012	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P15	Pearson Correlation	.574**	.441*	.408*	.396*	.506**	.444*	.444*	.408*	.484**	.350**	.540**	.349	.397*	.444*	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013	.023	.027	.004	.012	.012	.023	.006	.054	.002	.054	.027	.012		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total_Skor	Pearson Correlation	.540**	.525**	.451*	.541**	.537**	.775**	.775**	.596**	.610**	.541**	.760**	.503**	.496**	.775**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.011	.002	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.004	.005	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



L-5
Output SPSS Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	Total_Skor
P1 Pearson Correlation	1	.241	.636**	.478**	.470**	.053	1.000	.444*	.315	.176	.513**	.444*	.564**	.444*	.297	.444*	.444*	.315	.408*	.649**
P1 Sig. (2-tailed)		.192	.000	.007	.008	.777	.000	.012	.084	.344	.003	.012	.001	.012	.105	.012	.012	.084	.023	.000
P1 N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P2 Pearson Correlation	.241	1	.359*	.288	.327	.091	.241	.343	.542**	.312	.210	.343	.274	.343	.371*	.343	.343	.542**	.701**	.542**
P2 Sig. (2-tailed)	.192		.047	.116	.073	.627	.192	.059	.002	.087	.256	.059	.136	.059	.040	.059	.059	.002	.000	.002
P2 N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P3 Pearson Correlation	.636**	.359*	1	.642**	.563**	.107	.636**	.669**	.370*	.359*	.438*	.669**	.660**	.669**	.110	.669**	.669**	.370*	.229	.762**
P3 Sig. (2-tailed)	.000	.047		.000	.001	.566	.000	.000	.041	.047	.014	.000	.000	.000	.557	.000	.000	.041	.215	.000
P3 N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P4 Pearson Correlation	.478**	.288	.642**	1	.671**	.247	.478**	.600**	.402*	.409*	.312	.600**	.580**	.600**	.084	.600**	.600**	.402*	.223	.724**
P4 Sig. (2-tailed)	.007	.116	.000		.000	.180	.007	.000	.025	.022	.087	.000	.001	.000	.653	.000	.000	.025	.227	.000
P4 N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P5 Pearson Correlation	.470**	.327	.563**	.671**	1	.022	.470**	.381*	.112	.378*	.148	.381*	.431*	.381*	.125	.381*	.381*	.112	.198	.533**
P5 Sig. (2-tailed)	.008	.073	.001	.000		.906	.008	.034	.550	.036	.426	.034	.015	.034	.504	.034	.034	.550	.286	.002
P5 N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P6 Pearson Correlation	.053	.091	.107	.247	.022	1	.053	.367*	.213	.227	.135	.367*	.292	.367*	.523**	.367*	.367*	.213	.004	.399*
P6 Sig. (2-tailed)	.777	.627	.566	.180	.906		.777	.043	.250	.220	.470	.043	.111	.043	.003	.043	.043	.250	.985	.026
P6 N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P7 Pearson Correlation	1.000	.241	.636**	.478**	.470**	.053	1	.444*	.315	.176	.513**	.444*	.564**	.444*	.297	.444*	.444*	.315	.408*	.649**
P7 Sig. (2-tailed)	.000	.192	.000	.007	.008	.777		.012	.084	.344	.003	.012	.001	.012	.105	.012	.012	.084	.023	.000
P7 N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

P8	Pearson Correlation	.444*	.343	.669**	.600**	.381*	.367*	.444*	1	.487**	.381*	.524**	1.000*	.592**	1.000*	.287	1.000**	1.000**	.487**	.228	.903**
	Sig. (2-tailed)	.012	.059	.000	.000	.034	.043	.012		.005	.034	.002	.000	.000	.000	.117	.000	.000	.005	.218	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P9	Pearson Correlation	.315	.542**	.370*	.402*	.112	.213	.315	.487**	1	.447*	.227	.487**	.276	.487**	.340	.487**	.487**	1.000**	.512**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.084	.002	.041	.025	.550	.250	.084	.005		.012	.220	.005	.133	.005	.061	.005	.005	.000	.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P10	Pearson Correlation	.176	.312	.359*	.409*	.378*	.227	.176	.381*	.447*	1	.247	.381*	.172	.381*	.266	.381*	.381*	.447*	.117	.525**
	Sig. (2-tailed)	.344	.087	.047	.022	.036	.220	.344	.034	.012		.181	.034	.356	.034	.148	.034	.034	.012	.530	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P11	Pearson Correlation	.513**	.210	.438*	.312	.148	.135	.513**	.524**	.227	.247	1	.524**	.408*	.524**	.271	.524**	.524**	.227	.237	.581**
	Sig. (2-tailed)	.003	.256	.014	.087	.426	.470	.003	.002	.220	.181		.002	.023	.002	.140	.002	.002	.220	.200	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P12	Pearson Correlation	.444*	.343	.669**	.600**	.381*	.367*	.444*	1.000*	.487**	.381*	.524**	1	.592**	1.000*	.287	1.000**	1.000**	.487**	.228	.903**
	Sig. (2-tailed)	.012	.059	.000	.000	.034	.043	.012	.000	.005	.034	.002		.000	.000	.117	.000	.000	.005	.218	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P13	Pearson Correlation	.564**	.274	.660**	.580**	.431*	.292	.564**	.592**	.276	.172	.408*	.592**	1	.592**	.187	.592**	.592**	.276	.147	.676**
	Sig. (2-tailed)	.001	.136	.000	.001	.015	.111	.001	.000	.133	.356	.023	.000		.000	.314	.000	.000	.133	.431	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P14	Pearson Correlation	.444*	.343	.669**	.600**	.381*	.367*	.444*	1.000*	.487**	.381*	.524**	1.000*	.592**	1	.287	1.000**	1.000**	.487**	.228	.903**
	Sig. (2-tailed)	.012	.059	.000	.000	.034	.043	.012	.000	.005	.034	.002	.000	.000		.117	.000	.000	.005	.218	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P15	Pearson Correlation	.297	.371*	.110	.084	.125	.523**	.297	.287	.340	.266	.271	.287	.187	.287	1	.287	.287	.340	.376*	.451*
	Sig. (2-tailed)	.105	.040	.557	.653	.504	.003	.105	.117	.061	.148	.140	.117	.314	.117		.117	.117	.061	.037	.011
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P16	Pearson Correlation	.444*	.343	.669**	.600**	.381*	.367*	.444*	1.000*	.487**	.381*	.524**	1.000*	.592**	1.000*	.287	1	1.000**	.487**	.228	.903**
	Sig. (2-tailed)	.012	.059	.000	.000	.034	.043	.012	.000	.005	.034	.002	.000	.000	.000	.117		.000	.005	.218	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

P17	Pearson Correlation	.444*	.343	.669**	.600**	.381*	.367*	.444*	1.000	.487**	.381*	.524**	1.000	.592**	1.000	.287	1.000**	1	.487**	.228	.903**
	Sig. (2-tailed)	.012	.059	.000	.000	.034	.043	.012	.000	.005	.034	.002	.000	.000	.000	.117	.000		.005	.218	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P18	Pearson Correlation	.315	.542**	.370*	.402*	.112	.213	.315	.487**	1.000	.447*	.227	.487**	.276	.487**	.340	.487**	.487**	1	.512**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.084	.002	.041	.025	.550	.250	.084	.005	.000	.012	.220	.005	.133	.005	.061	.005	.005		.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P19	Pearson Correlation	.408*	.701**	.229	.223	.198	.004	.408*	.228	.512**	.117	.237	.228	.147	.228	.376*	.228	.228	.512**	1	.453*
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.215	.227	.286	.985	.023	.218	.003	.530	.200	.218	.431	.218	.037	.218	.218	.003		.010
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total_Skor	Pearson Correlation	.649**	.542**	.762**	.724**	.533**	.399*	.649**	.903**	.661**	.525**	.581**	.903**	.676**	.903**	.451*	.903**	.903**	.661**	.453*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.002	.026	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.010	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	8



L-6

111

Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	16



L-7

112

Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	20



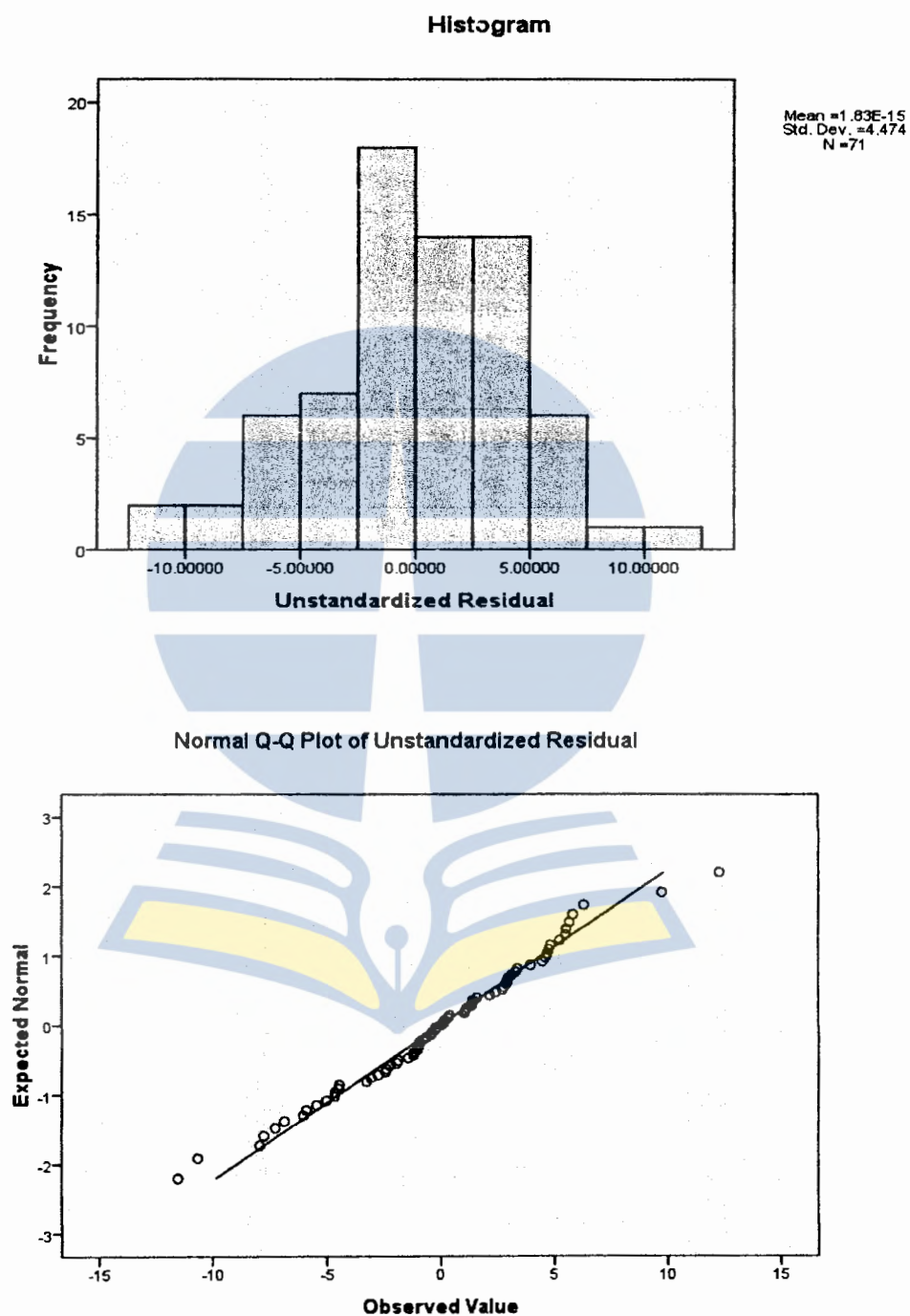
L-8

113

Output SPSS Uji Asumsi Klasik

a. Output SPSS Uji Normalitas

Secara Grafik Histogram dan *Normal Probability Plots*



L-9

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.558	6.233		2.496	.015					
	KEPEMIMPINAN	.436	.135	.445	3.217	.002	.725	.363	.257	.335	2.987
	DISIPLIN KERJA	.347	.139	.344	2.486	.004	.706	.289	.199	.335	2.987

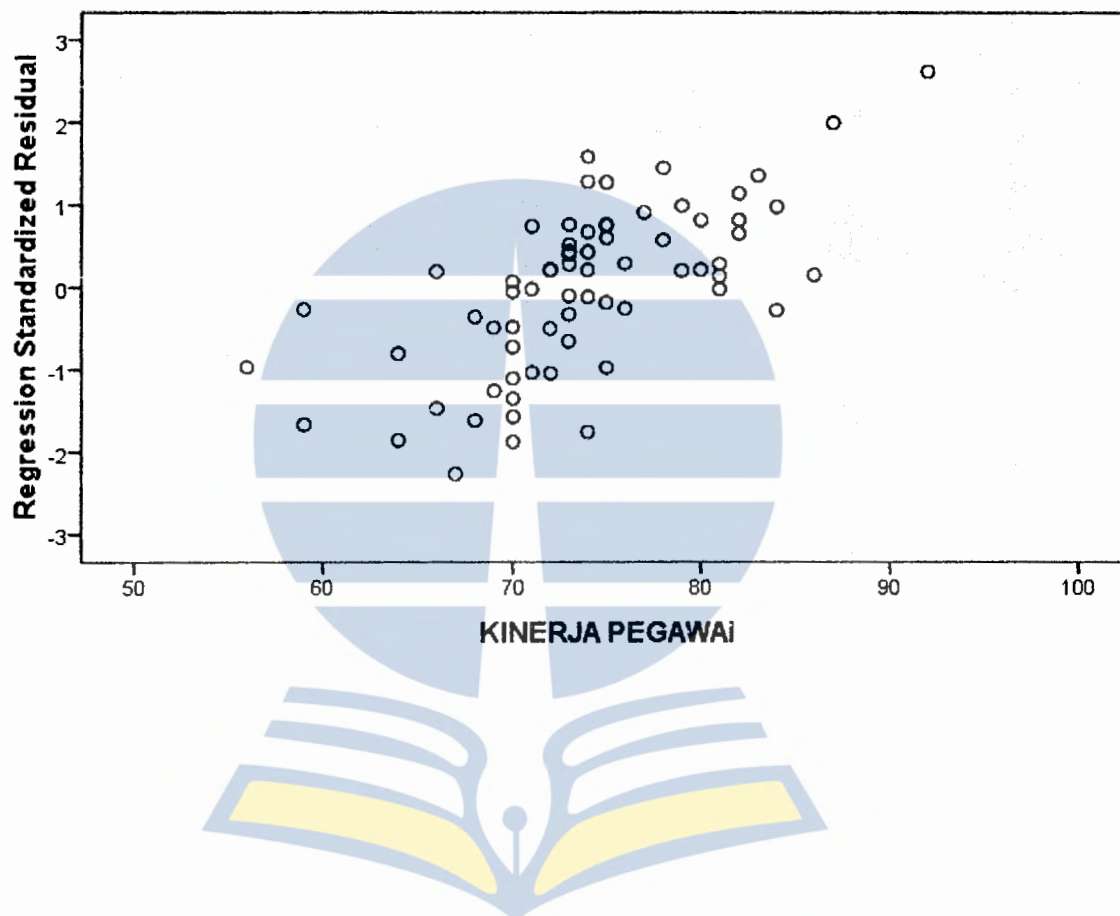
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



L-11

116

Hasil Uji Hipotesis
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.752 ^a	.565	.552	4.298	.565	44.160	2	68	.000	2.001

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



Uji T Test (Secara Parsial/Satu Persatu Variabel)

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	15.558	6.233		2.496	.015
Kepemimpinan	.436	.135	.445	3.217	.002
Disiplin Kerja	.347	.139	.344	2.486	.004

a. *Dependent Variable* : Kinerja Pegawai



Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1631.694	2	815.847	44.160	.000 ^a
	Residual	1256.278	68	18.475		
	Total	2887.972	70			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



Coefficient Correlations^a

Model		DISIPLIN KERJA	KEPEMIMPINA N
1	Correlations	DISIPLIN KERJA	1.000
		KEPEMIMPINAN	-.816
	Covariances	DISIPLIN KERJA	.019
		KEPEMIMPINAN	-.015

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KEPEMIMPINAN	DISIPLIN KERJA
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	25.870	1.00	.10	.09
	3	.001	46.921	.00	.90	.91

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	60.16	85.37	73.83	4.828	71
Residual	-9.765	11.233	.000	4.236	71
Std. Predicted Value	-2.832	2.390	.000	1.000	71
Std. Residual	-2.272	2.613	.000	.986	71

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

