

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Walikota Pemerintah Kota Medan

Arasy Ayu Setiamy

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen SDM, Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia

Email : arasy.setiamy01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana populasi dalam penelitian ini adalah 709 pegawai dan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dimana pengambilan sampel hanya 5% dari total populasi yaitu 256 responden. Penelitian menggunakan metode survey untuk penyebaran angket agar dapat mengetahui hasil dari penelitian ini. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y) dengan nilai konstanta sebesar 4,732 dimana hasil ini cari dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda dan diolah dengan SPSS, adapun hipotesis dalam penelitian ini, H1 di terima dan Ho ditolak di karenakan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

This study is a quantitative study where the population in this study was 709 employees and the sampling in this study used the slovin formula where the sampling was only 5% of the total population, namely 256 respondents. The study used a survey method for distributing questionnaires in order to find out the results of this study. The results of this study are the influence of leadership style (X1) and work discipline (X2) on the performance of civil servants (Y) with a constant value of 4.732 where these results are searched by using multiple linear regression data analysis techniques and processed with SPSS, as for the hypothesis In this study, H1 was accepted and Ho was rejected because of the significant influence between leadership style and work discipline on the performance of civil servants with a significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini pembangunan di kota Medan berkembang dengan pesat, baik pembangunan infrastruktur, fasilitas umum maupun bangunan-bangunan pencakar langitnya. pembangunan infrastruktur dan fasilitas umum selalu berkembang dan menjadi kebutuhan bagi masyarakat di kota Medan untuk menjadikan kota Medan lebih aman dan nyaman. Bangunan-bangunan pencakar langit sudah banyak didirikan untuk mencapai Medan menuju kota megapolitan. Kepemimpinan pada kantor Walikota tidak terlepas daripada Walikota sebagai penentu keputusan-keputusan dan kebijakan sangat berperan penting atas kemajuan kota Medan, maka diperlukan kerja sama antara atasan dan bawahannya. Kepemimpinan walikota juga sangat mempengaruhi lahirnya ide-ide, gagasan dan keputusan untuk memajukan kota Medan. Walikota juga memiliki wewenang dalam menempatkan bawahannya untuk menduduki jabatan yang tepat, maka walikota harus memiliki kepemimpinan yang baik dan harus memiliki pengalaman. Walikota juga harus mempunyai gaya kepemimpinan yang tepat untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahannya. Gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh kepada bawahan karena setiap gaya kepemimpinan yang dipilih mempengaruhi kerja dan psikologis bawahannya, maka diperlukan gaya kepemimpinan yang tetap untuk membuat bawahannya merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan suatu lingkungan kerja yang baik. Karena sudah menjadi tugas pemimpin menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang baik dan kerjasama yang baik.

Disiplin merupakan faktor penting yang harus dimiliki, baik atasan maupun bawahan. Disiplin merupakan sebuah kunci keberhasilan suatu instansi, perusahaan dan organisasi. Seperti kebanyakan yang kita lihat, dalam kenyataannya banyak pegawai negeri yang tidak disiplin dan sering melanggar peraturan-peraturan, sehingga masyarakat berfikir negatif terhadap instansi pemerintahan. Pegawai negeri di kantor walikota juga harus memiliki kinerja yang baik agar dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan baik dan mampu melaksanakan tugas dari atasan mereka, karena mereka memiliki peran yang penting untuk menyampaikan segala sesuatu ke kantor dinas dan kantor bagian agar terjalin komunikasi dan koordinasi dengan baik serta penyampaian perintah dan tugas secara tepat.

Dalam kenyataannya banyak komplain dari masyarakat dan berita-berita baik media cetak dan elektronik yang menyatakan bahwa kinerja walikota dan pegawai negeri sipil yang tidak bagus. Seperti pegawai negeri sipil yang sering bolos kerja, tidak disiplin dan sering terlambat masuk kerja sehingga hal tersebut banyak merugikan, serta kepemimpinan walikota dan keputusan-keputusan yang diambil banyak merugikan masyarakat dan belum lagi adanya isu-isu dan pemberitaan yang tidak baik mengenai walikota. Seharusnya walikota dapat mengambil keputusan dengan baik dan selalu mengawasi bawahannya sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik dan kota Medan yang lebih baik.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Hayati, dkk (2016) karena variabel penelitian yang digunakan yaitu variabel independen dan dependen mempunyai kesesuaian dan relevansi dengan peneliti.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian studi kasus pada Kantor Walikota Pemerintah Kota Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dan metode kuantitatif. Di dalam penelitian ini data yang digunakan berdasarkan sumber datanya, maka pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder.

2.2 Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Kantor Walikota Pemerintah Kota Medan yang berjumlah 709 pegawai. "Populasi adalah sekelompok unsur atau elemen yang dapat berbentuk manusia atau individu, binatang, tumbuhan, lembaga atau institusi, kelompok, dokumen, kejadian, suatu hal, gejala, atau berbentuk konsep yang menjadi objek penelitian"[1]

Teknik menentukan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%. sampel dalam penelitian ini adalah 255,725 responden dibulatkan menjadi 256 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. "Simple random sampling yaitu suatu cara atau teknik pengambilan sampel dari populasi secara random atau acak sederhana".[2]

2.3 Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Instrumen penelitian atau kuisioner yang baik harusnya memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian yakni kuisioner.

a. Uji Validitas

Validitas yaitu persoalan yang berhubungan dengan pertanyaan sejauh mana suatu alat ukur telah mengukur apa yang seharusnya diukur. Metode yang digunakan untuk mengukur validitas item tiap kuisioner pada penelitian ini yaitu Corrected-Item Correlation. Berikut ini kriteria pengujian untuk uji validitas, sebagai berikut: Bila nilai koefisien r hitung $>$ rtabel, dapat disimpulkan item kuisioner tersebut dapat dinyatakan valid. Bila nilai koefisien r hitung $<$ rtabel, dapat disimpulkan bahwa item kuisioner tersebut dapat dinyatakan tidak valid.[2]

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji reliabilitas untuk mengukur dan mengetahui tingkat konsistensi alat ukur. Metode yang dipakai untuk mengukur reliabel suatu variabel penelitian adalah Cronbach's Alpha, dengan kriteria pengujian reliabilitas, yaitu: Bila nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,60, disimpulkan bahwa variabel penelitian dapat dinyatakan reliabilitas buruk. Bila nilai Cronbach's Alpha antara 0,60 – 0,79, disimpulkan bahwa variabel penelitian dapat dinyatakan reliabilitas diterima. Bila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60, disimpulkan bahwa variabel penelitian dapat dinyatakan reliabilitas baik.[3]

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen atau untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan fungsional antara dua buah variabel independen (X) atau lebih dengan sebuah variabel dependen (Y). Analisis ini menggunakan persamaan rumus Sugiyono (2014:277), sebagai berikut:

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

Keterangan: Y = Kinerja karyawan
X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Disiplin kerja
a = Konstanta
b1, b2 = Koefisien regresi variabel bebas
e = standard errors

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat kenormalan data yang digunakan, apabila data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting karena degnan data yang terdistribusi normal maka data tersebut dapat dianggap mewakili populasi [4] Metode yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu metode One Sample Kolmogorov-Smirnov, yaitu: Apabila nilai signifikansi (Asym Sig. 2 tailed) $>$ 0,5 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Apabila nilai signifikansi (Asym Sig. 2 tailed) $<$ 0,5 dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Cara yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya gejala multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factio (VIF), dengan kriteria sebagai berikut: Bila nilai Tolerance $>$ 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factors) $<$ 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas. Bila nilai Tolerance $<$ 0,1 VIF (Variance Inflation Factors) $>$ 10, dapat disimpulkan terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas [4]. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah Uji Glejser, dengan kriteria sebagai berikut: Apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual $>$ 0,5 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual $<$ 0,5 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

a. Uji Parsial

Uji parsial untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Walikota Pemerintah Kota Medan. Berikut ini kriteria pengujian hipotesis secara parsial, yaitu:

1) H_0 diterima (H_a ditolak), bila nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada signifikan $t_{hitung} > 0,05$; berarti variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Walikota Pemerintah Kota Medan.

2) H_0 diterima (H_0 ditolak), bila nilai koefisien, $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada signifikan $t_{hitung} < 0,05$; berarti variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Walikota Pemerintah Kota Medan

b. Uji Simultan

Berikut ini dapat disajikan kriteria pengujian untuk uji simultan, sebagai berikut:

1) H_0 diterima (H_0 ditolak), bila nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada signifikan $F_{hitung} < 0,05$; berarti secara statistik variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Walikota Pemerintah Kota Medan.

2) H_0 diterima (H_0 ditolak) apabila nilai koefisien $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada signifikan $F_{hitung} > 0,05$; berarti secara statistik variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Walikota Pemerintah Kota Medan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi guna mengetahui kemampuan model regresi variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai negeri sipil) pada model regresi. Nilai yang digunakan adalah koefisien determinasi R^2 .

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Jumlah sampel penelitian sebanyak $n=256$, sehingga nilai $df = n-2=256-2 = 254$ maka diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,103$ pada signifikan $0,05$. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa semua item kuesioner digunakan pada penelitian ini mempunyai nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga ini dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penyajian kuesioner penelitian dapat dinyatakan valid untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Realibilitas

Gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel penelitian digunakan dapat dinyatakan reliabel, artinya jawaban yang diberikan responden atas kuesioner mempunyai konsistensi yang baik.

2. Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4,732	1,335	
Gaya Kepemimpinan	.215	.040	.272
Disiplin Kerja	.322	.033	.491

a. *Dependent Variable* : Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah, 2017

Diperolehnya persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 4,732 + 0,215 X_1 + 0,322 X_2$.

Berikut ini disajikan hasil interpretasi dari persamaan di atas, yaitu:

1. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai koefisien 0,215 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan senilai satu poin pada gaya kepemimpinan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil sebesar 0,215 dengan asumsi nilai koefisien pada variabel disiplin kerja adalah tetap.





2. Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai koefisien 0,322 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan senilai satu poin pada disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil sebesar 0,322 dengan asumsi nilai koefisien pada variabel gaya kepemimpinan adalah tetap.
3. Nilai konstanta (a) sebesar 4,732 mempunyai nilai yang tetap dan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil sebesar 4,732 dengan asumsi nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja ada tetap.

3. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov Test*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		256
<i>Normal Parameters^a</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.84130437
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.054
	<i>Positive</i>	.040
	<i>Negative</i>	-.054
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.856
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.456

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test* di peroleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,456 karena nilai signifikansi $0,456 > 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *residual* berdistribusi secara normal pada model regresi penelitian.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS untuk uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai *Tolerance* $0,939 > 0,05$ dan nilai VIF yaitu $1,065 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat bahwa nilai signifikansi variabel independen sebagai berikut:

- a. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,286.
- b. Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,732.

Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Pemerintah Kota Medan. Berikut ini disajikan hasil uji parsial sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 5,328$ pada signifikan $\alpha = 0.000$.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 9,616$ pada signifikan $\alpha = 0.000$.
 Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 256$ dan nilai $df = n - k = 256 - 2 = 254$ maka diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1,651$ pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:
 1. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Walikota Pemerintah Kota Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,328 > 1,651$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_1 diterima (H_0 ditolak).



2. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Walikota Pemerintah Kota Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $9,616 > 1,651$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_2 diterima (H_0 ditolak).

b. Uji Simultan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Walikota Pemerintah Kota Medan ($F_{hitung} > F_{tabel}$, $77,898 > 3,031$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian dikemukakan sebelumnya yakni H_3 diterima (H_0 ditolak)

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi $R = 0,617$ artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Walikota Pemerintah Kota Medan. Nilai koefisien $Rsquare$ (R^2) sebesar 0,381 ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 38,10% dan sisanya sebesar 61,90% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar lingkup penelitian ini, misalnya kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, insentif dan lainnya.

4. PENGUJIAN

4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Walikota Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dilakukan, menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan yang terdapat pada Kantor Walikota Pemerintah Kota Medan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Dengan demikian, hipotesis yang dikemukakan sebelumnya dapat dinyatakan H_1 diterima. Disamping itu, dari hasil persentase jawaban responden menunjukkan bahwa sekitar 30,1% - 41% berpendapat sangat setuju bila penerapan gaya kepemimpinan di Pemerintah Kota Medan mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Hal ini dikarenakan bila penerapan gaya kepemimpinan tidak sesuai dan tidak dapat diterima dengan baik oleh pegawai negeri sipil maka hal ini tentunya akan berdampak pelaksanaan tugas oleh pegawai tersebut sehingga kinerja juga ikut merosot.

Sementara itu, dari indikator gaya kepemimpinan yang digunakan, menunjukkan bahwa yang paling dominan adalah tanggung jawab (41,40%), pengambilan keputusan (35,50%), komunikasi (35,50%) dan mengendalikan bawahan (35,50%) sangat berperan penting dalam menentukan gaya kepemimpinan seseorang. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin yang bijaksana dan disukai oleh pegawainya adalah pemimpin yang mempunyai tanggung jawab besar atas pegawai dan pemerintah Kota Medan selama melakukan tugasnya. Selain itu, kemampuan pengambilan keputusan yang adil dan bijaksana serta keterampilan berkomunikasi turut menentukan kemampuan seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinannya. Menurut responden, kewenangan dan kekuasaan dimiliki oleh seorang pemimpin bila tidak digunakan dengan baik dan tepat sasaran maka hal ini dapat membuat kesenjangan antara atasan dan pegawai karena adanya sikap arogan dan ataupun kesombongan ditunjukkan oleh pemimpin pada pegawai tertentu karena ketidakcocokan atau ketidaksuakaan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Walikota Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dilakukan, menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja terdapat pada Kantor Walikota Pemerintah Kota Medan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Dengan demikian, hipotesis yang dikemukakan sebelumnya dapat dinyatakan H_2 diterima. Sementara itu, dari persentase jawaban responden menunjukkan bahwa responden berpendapat sangat setuju sekitar 30,90% - 50,80% bahwa adanya penerapan disiplin kerja yang jelas, adil dan merata bagi semua pegawai maupun bagian yang ada di Pemerintah Kota Medan berperan penting dalam menumbuhkan kesadaran pada diri pegawai negeri sipil untuk menunjukkan kinerjanya yang optimal bagi kepentingan Pemerintah Kota Medan.

Sementara itu, dari indikator yang terdapat pada disiplin kerja menunjukkan bahwa sebagian responden berpendapat bahwa indikator yang paling dominan atas disiplin kerja terdapat pada keteladanan pimpinan (50,80%), kehadiran (49,60%), ketegasan (49,20%). Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja pada awalnya dimulai dari keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan, karena bila pemimpin mematuhi peraturan kerja dan mampu menunjukkan keteladanannya maka cepat atau lambat pegawai maupun bawahannya akan mengikuti pimpinan. Selain itu, menurut responden bahwa kedisiplinan kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran atau absensi setiap bulannya karena bila dalam sebulan pegawai bersangkutan sering mangkir atau tidak masuk kerja tanpa alasan jelas maka hal ini menunjukkan bahwa kesadaran pegawai atas disiplin kerja masih rendah. Disisi lain, penerapan disiplin kerja di Pemerintah Kota Medan haruslah diterapkan secara adil, transparan dan merata bagi semua pegawai atau bagian. Hal ini dimaksudkan agar bagi pegawai yang melanggar peraturan kerja harus diberikan sanksi yang tegas dan tidak memandang secara subjektif ataupun karena pegawai tersebut dekat dengan pimpinan ataupun mempunyai hubungan kekeluargaan atau istimewa.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Walikota Medan



Berdasarkan hasil pengujian statistik dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terdapat pada Kantor Walikota Pemerintah Kota Medan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Dengan demikian, hipotesis yang dikemukakan sebelumnya dapat dinyatakan H3 diterima. Disamping, itu dari persentase jawaban responden menunjukkan bahwa sekitar 27,7% - 50% kinerja pegawai sangat berarti bagi kepentingan dan kemajuan pemerintah Kota Medan sebagai pemerintah daerah. Sementara itu, dari indikator yang terdapat pada kinerja menunjukkan bahwa indikator paling dominan yaitu kemampuan kerja sama (50%), tujuan dan kemampuan (38,70%), ketepatan waktu (32,8%) dapat menentukan sampai sejauh mana kinerja seorang pegawai. Untuk itu, pegawai negeri sipil yang benar-benar mempunyai kinerja yang baik adalah pegawai yang mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan juga atasan pada saat melakukan tugasnya. Selain itu, pegawai mempunyai tujuan yang jelas hendak dicapai dari tugas dilakukan dengan diikuti oleh kemampuan dimiliki sehingga pegawai mampu memberikan kinerjanya bagi kepentingan pemerintah Kota Medan. Disisi lain, kinerja pegawai negeri sipil dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya sehingga bila pegawai mampu selesaikan tugasnya sebelum batas waktu ditentukan dengan hasil kerja yang baik maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut berkinerja tinggi, dan begitu juga sebaliknya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan penjelasan di atas, berikut ini disampaikan kesimpulan, yaitu:

Secara parsial menunjukkan gaya kepemimpinan (nilai thitung > ttabel, 5,328 > 1,651 pada signifikan 0,000 < 0,05) dan disiplin kerja (nilai thitung > ttabel, 9,616 > 1,651 pada signifikan 0,000 < 0,05) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Walikota Pemerintah Kotan Medan.

Secara simultan menunjukkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Walikota Pemerintah Kotan Medan (Fhitung > Ftabel, 77,898 > 3,031 pada signifikan 0,000 < 0,05).

Pada uji determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Walikota Pemerintah Kotan Medan. Kinerja pegawai negeri sipil dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 38,10% dan sisanya sebesar 61,90% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya tidak diteliti.

REFERENCES

- [1] Azwar, M.Syaiful dan Winarningsih. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.5. No.3. Maret. ISSN: 2461-0593. Hal: 1-20.
- [2] Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- [3] Darsono & Siswandoko, T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21 (Kajian tentang Sumber Daya Manusia secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Antropologi dan Politik)*. Jakarta: Nusantara Cemerlang.
- [4] Faddilah, Umi. 2012. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Widya Cipta*. Vol.III. No.2. September. Hal: 175-183.
- [5] Fahmi, I. 2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi (Edisi Revisi)*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Alfabeta.
- [6] Feriyanto, H. Triana, E.S. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Cetakan Pertama. Tamanwinangun: Mediatara.
- [7] Hanggraini, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- [8] Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- [9] Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.

- [10] Hayati, Putri Rahma., Hidayat Kadarisma., Setyawan Arief. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Seksi PKC di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya)”. *Jurnal Perpajakan (JEJAK)*. Vol.11. No.1. Hal: 1-8.
- [11] Jannah Annita, Fitria Bulan Tati, dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol.8. No.2. Edisi Oktober.
- [12] Kartono, K. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [13] Mangkunegara, A.A dan Prabu, A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [14] Mangkunegara, A.A. dan Prabu, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [15] Noor, J. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: kencana Prenadamedia Group.
- [16] Nisyak, Ila Rohmatan dan Trijonowati. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.5. No.4. April. ISSN: 2461-0593. Hal: 1-22.
- [17] Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar SPSS untuk pemula*. Cetakan Pertama. Jakarta: Mediakom.
- [18] Sedarmayanti & Syarifudin, H. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.
- [19] Sinambela, Litjan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan I. Jakarta: Bumi Aksara.
- [20] Soewadji, J. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jilid 1. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- [21] Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi I. Yogyakarta: ANDI.
- [22] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [23] Sunyoto, Danang. 2015. *Teori Perilaku Korganisasian (Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi)*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- [24] Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [25] Thoah, M. 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [26] Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [27] Zainal, V.R., Basri, Y.Z., Gunawan, I.D, dan Mardiwasisto, G. 2015. *Manajemen Kinerja Untuk Perusahaan Dan organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFPE.