

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN KOTA BENGKULU**

SKRIPSI



**Diajukan Kepada
Universitas Bengkulu
Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**FENNY DWI OKTAVIA
C1B010019**

**UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2014**

Skripsi oleh **FENNY DWI OKTAVIA** ini

Telah diperiksa oleh Pembimbing dan disetujui untuk diuji pada Ujian Skripsi/

Comprehensive

Bengkulu, 19 Februari 2014

Pembimbing

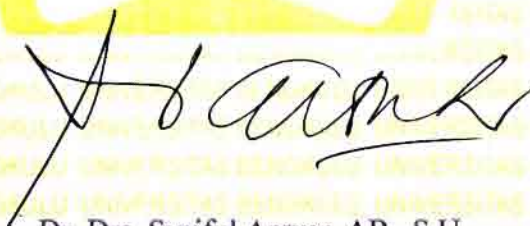


Nasution, SE., M.D.M.

NIP 19620707 199103 1 003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Drs. Syaiful Anwar, AB., S.U

NIP 19571010 198403 1 004

Skripsi oleh **FENNY DWI OKTAVIA** ini

Telah diperiksa oleh pembimbing dan dipertahankan di depan Tim Penguji yang dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 19 Februari 2014

Waktu : 11.00 WIB

Tempat : Ruang Ujian 1 Gedung Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Bengkulu

Dan dinyatakan **LULUS**

DEWAN PENGUJI

Pembimbing



Nasution, SE., M.D.M.
NIP. 19620707 199103 1 003

Penguji Utama



Muhartini Salim, S.E., M.MNIP
NIP. 19600709 198603 2 002

Anggota I



Paulus S. Kananlua, SE., M.Si
NIP. 19580510 19890 3 1002

Anggota II



Dr. Drs. Syaiful Anwar, AB., S.U
NIP. 19571010 198403 1 004

Mengetahui,

An. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Wakil Dekan Bidang Akademik



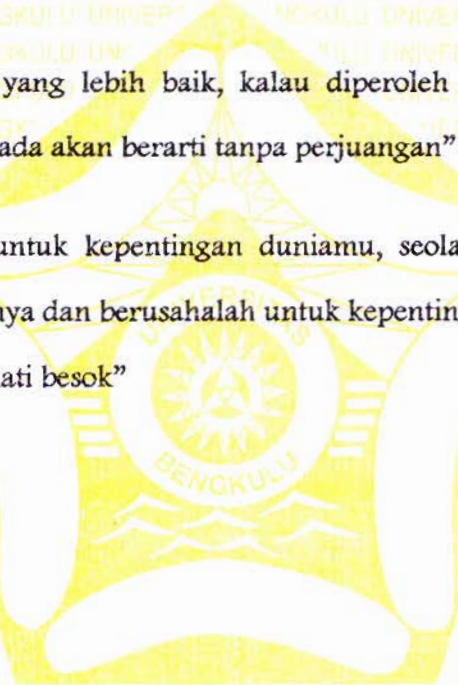
Dr. Fahudin JS Pareke, S.E., M.Si
NIP. 19710914 199903 1 004

MOTTO

★ “Bacalah dengan nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Pemurah. Yang mengajar dengan Qalam. Dialah yang mengajar manusia segala yang belum diketahui” (Q.S Al-‘Alaq 1-5).

★ “Tiada hasil yang lebih baik, kalau diperoleh tanpa perjuangan karena kebahagiaan tiada akan berarti tanpa perjuangan”

★ “Bekerjalah untuk kepentingan duniamu, seolah-olah kamu akan hidup selama-lamanya dan berusahalah untuk kepentingan akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok”



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim,...

Syukur Alhamdulillah.....

Kini aku tersenyum dalam iradat-mu, Kini baru kumengerti arti kesabaran dalam penantian sungguh tak kusangka ya....allah. Kau menyimpan sejuta makna dan rahasia, sungguh berarti hikmah yang kau berikan.

Kini ku persembahkan skripsi ini Sebagai ungkapan syukur dan terima kasihku Untuk semua orang yang ku cintai...

- * Ibunda tersayang (Misnawati), ibu kirim aku kekuatan lewat untaian kata dan iringan do'a. Tak ada keluh kesah di wajahmu dalam mengantarkan anakmu ke gerbang masa depan yang cerah tuk raih segenggam harapan dan impian menjadi kenyataan. ibu. kau besarkan aku dalam dekapan hangatmu. Cintamu hiasi jiwaku dan restumu temani kehidupanku.
- * Almarhummah Ayahanda tercinta (Amir Husin), walau kini kita tidak bersama tapi hati ini selalu merindukanmu dan ananda yakin kalau ayah selalu mendoakan ananda di alam sana.
- * Ayahanda tercinta (Syamsir Alam), Kau begitu kuat dan tegar dalam hadapi hidup ini, Kau jadikan setiap tetes keringatmu sebagai semangat meraih cita-cita. Hari-harimu penuh tantangan dan pengorbanan, dan kau tak hiraukan terik matahari membakar kulitmu, Tak kau pedulikan hujan deras mengguyur tubuhmu
- * Abang, Uni Fandynov dan Neti yang sangat menyayangiku, yang selalu memberiku semangat, dorongan serta nasehat pembangkit semangat dalam mencapai cita-citaku..
- * Buat seluruh keluarga besarku, Nenek, OM dan Bibi-bibi, Sepupu-sepupuku Abang Anda, Iwil, Iyur, Hengki, Dita, Agung, Anjas, Pera, Nana. yang selalu mendoakanku dan menghiburku yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

★ Kepada sahabat-sahabat seperjuanganku, Liza, Puspita, Wulan, Danti, Hanur, Tessa, dan Jessy. terima kasih karna telah menemaniku, membantuku disaat aku susah dan senang.

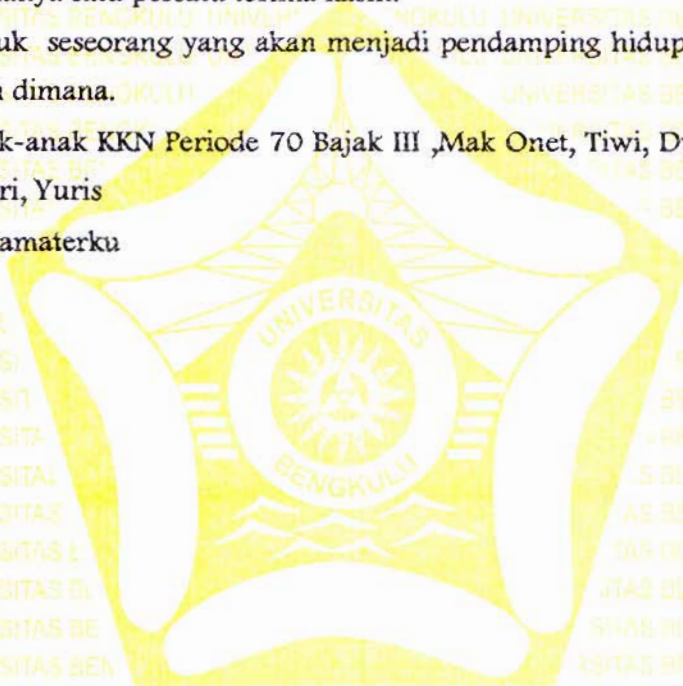
★ Kepada Sahabat seperjuangan Kosentrasi MSDM

★ Kepada teman-teman seperjuangan anak Manajemen 2010, Nefa, Robi, Dwiki, Yurma, Fenica, Yogi, Maya, Sandi, Rian, Nisa, Ninda, kevin, rio, Nensi, Billy, Manto, F.syah, Tatik dan lain-lain yang tak bisa disebutkan namanya satu persatu terima kasih.

★ Untuk seseorang yang akan menjadi pendamping hidupku nanti, yang tau ntah dimana.

★ Anak-anak KKN Periode 70 Bajak III ,Mak Onet, Tiwi, Dwi, Febi, Dio, Alex, Andri, Yuris

★ Almamaterku



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BENGKULU

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan dari tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pikiran penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas dengan sengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan universitas batal saya terima.

Bengkulu, 19 Februari 2014

METERAI
TEMPEL

6AFA3ACF157244854

ENAM RIBU RUPIAH
6000



Fenny Dwi Oktavia

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND PERFORMANCE OF DISCIPLINE TOWARD EMPLOYEES PERFORMANCE AT DINAS PENDIDIKAN BENGKULU

By
Fenny Dwi Oktavia ¹⁾
Nasution ²⁾

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of leadership on employee performance , to determine the effect of labor discipline on employee performance , to determine the effect of leadership and discipline on the performance of employees working at Dinas Pendidikan Bengkulu. The data used in this study is primary data where primary data is data obtained directly. This research is descriptive quantitative , which takes a sample from a population . The population of this study are employees of the Department of Education Office of Bengkulu , so the number of population in this study was 175 employees .The sampling method used in this study is based on probability sampling stratified random sampling , and data collection method used was a questionnaire method sample 105 employees. In this study the authors using a multiple linear regression analysis (multiple linear regression) and hypothesis testing muliple stopped using the F test and T test . The multiple linear regression equation explained that the work discipline of leadership variables have a positive influence on the employees performance of previous. The hypothesis made earlier can be provable , where test results indicate $F_{\text{calculated}} > F_{\text{table}}$ a t test results showed t count for each variables studied $> t_{\text{table}}$. This suggests that either simultaneously or partially proven leadership and discipline affect work performance at Dinas Pendidikan Bengkulu.

Keywords : Leadership, Discipline Labor, Performance Of Employee

¹⁾ Students of Economics Faculty

²⁾ Lecturer Counsellor

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BENGKULU

Oleh
Fenny Dwi Oktavia ¹⁾
Nasution ²⁾

RINGKASAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, dengan judul yang diangkat “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu”. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh faktor antara lain kepemimpinan dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini yang akan dibahas yaitu Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah 1) apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan 3) Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Tujuan penelitian adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yang mengambil sampel dari suatu populasi. Populasi penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 175 orang pegawai. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling berdasarkan stratified random sampling, Sehingga didapat sampel sebanyak 105 orang pegawai yang menjadi responden dan metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuisioner. Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda (*multiple linier regression*) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu dengan menggunakan *SPSS versi 16.00 for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,302 dan signifikan $0,019 < 0,05$, Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,385 dan signifikan $0,003 < 0,05$.

Jadi berdasarkan kondisi di atas terbukti bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan Kota Bengkulu.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomi

²⁾ Dosen Pembimbing Skripsi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu**”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.

Selama menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak sekali bantuan berupa bimbingan, kritik, dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Nasution, SE., M.D.M. sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, saran dan nasehat serta waktunya dengan penuh kesabaran dan keikhlasannya dari awal hingga akhir.
2. Ibu Muhartini Salim, SE., MM . selaku Dosen Penguji utama, Bapak Dr. Drs. Syaiful Anwar, AB.,S.U, Bapak Paulus S. Kananlua, SE.,M.si . selaku anggota penguji yang telah memberikan banyak kritik, saran dan masukan yang membangun.
3. Bapak Dr. Drs. Syaiful anwar, AB., SU. selaku Ketua Jurusan Manajemen.

4. Bapak dan Ibu staf dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu yang telah memberikan begitu banyak ilmu pengetahuan kepada penulis.
5. Staf pegawai gedung L yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan administrasi dari awal hingga akhir perkuliahan.
6. Pimpinan serta segenap pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu yang telah memberikan bantuan serta izin sebagai tempat penelitian penulis.
7. Kedua Orang tuaku dan seluruh keluarga besarku, yang telah memberikan semangat. Serta Semua rekan-rekan yang telah memberikan perhatian, dukungan serta waktunya untuk berbagi. Terimakasih atas kebersamaannya.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak sekali kekurangan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak dalam menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Akhirnya atas segenap bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT yang membalas budi baik dan memberikan rahmat serta karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu.

Bengkulu, 19 Februari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRACT	viii
RINGKASAN	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja	
2.1.1. Pengertian Kinerja	7
2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
2.1.3 Penilaian Kinerja	9
2.2. Disiplin Kerja	
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	12
2.2.2. Macam-macam disiplin kerja	13
2.2.3. Fungsi Disiplin Kerja	15
2.2.4. Pendekatan Disiplin Kerja.....	16

2.3. Kepemimpinan	
2.3.1. Pengertian kepemimpinan	19
2.3.2. Tipe-tipe Kepemimpinan.....	21
2.3.3. Teori-Teori Kepemimpinan.....	22
2.3.4. Pengaruh Kepemimpina Terhadap Kinerja	25
2.3.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	26
2.4. Penelitian Terdahulu	27
2.5. Kerangka Analisis	28
2.6. Hipotesis	28

BAB III METODA PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	29
3.2 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	29
3.2.1 Kepemimpinan	29
3.2.2. Disiplin Kerja.....	30
3.2.2. Kinerja.....	30
3.3 Populasi Dan Sampel	32
3.3.1 Populasi.....	32
3.3.2 Sampel.....	32
3.4 Sumber Data.....	34
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.6 Skala Pengukuran Sekor	35
3.7 Metode Analisis Data.....	36
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas	36
3.8.1 Uji Validitas	36
3.8.2 Uji Reliabilitas	38
3.7 Uji Hipotesis	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHAN

4.1. Gambaran Umum Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu	41
4.1.1 Struktur Organisasi Pendidikan Nasional Kota Bengkulu	42
4.1.2 Fungsi Bagian – bagian Organisasi.....	43
4.2. Karakteristik Responden	44
4.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel-variabel penelitian.....	46

4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	49
4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan.....	50
4.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	52
4.2.5 Rangkuman Hasil Jawaban Responden terhadap Variabel Penelitian.....	53
4.3 Pengujian Hipotesis	
4.3.1 Uji Regresi Linier Berganda	54
4.3.2 Uji simultan (Uji F)	55
4.3.3 Uji Parsial (Uji t)	56
4.4 Pembahasan.....	57
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61
 DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Variabel dan Indikator	30
Tabel 3.2	Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan 2013	32
Tabel 3.3	Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden.....	34
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	36
Tabel 3.5	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Penelitian	45
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Terhadap variabel Kinerja.....	48
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Terhadap kepemimpinan	49
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	51
Tabel 4.5	Rangkuman Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian.....	52
Tabel 4.6	Uji Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4.7	Uji Simultan Uji F Anova	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Analisis	27
Gambar 4.1.Struktur Organisasi Pendidikan Nasional Kota Bengkulu	41

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Penelitian
3. Hasil Validitas, Realibilitas, dan Regresi
4. Tabel T
5. Tabel F
6. Tabel r Product Moment
7. Surat Izin Penelitian dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu
8. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan Kota Bengkulu

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Nitisemito, 1996).

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi

atau organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu (2009).

Menurut Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2004: 67),

Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Siagian (2006)

Malayu S.P. Hasibuan (2001) mendefinisikan disiplin kerja adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku .

1. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Siagian (2006)

Menurut Handoko (2001) dalam suatu organisasi atau instansi , peran kepemimpinan merupakan factor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan. (Anoraga, 2004).

Menurut Hasibuan (2001) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinannya yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

Dinas Pendidikan merupakan suatu instansi pemerintah yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pendidikan. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu merupakan salah satu institusi pendidikan ditingkat

daerah Kota Bengkulu yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan di lingkup kota Bengkulu . Di instansi atau lembaga inilah semestinya para pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas Pendidikan di tingkat kota Bengkulu. Namun berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, pada Oktober 2013, ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, masih ada pegawai yang terlihat santai, mengobrol dengan teman kerja, dan keluar kantor pada saat jam kantor.

Rendahnya etos kerja yang ditujukan oleh para pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. karna kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Selain itu juga suasana kerja di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu kurang baik dikarenakan para pegawai tersebut dalam bekerja masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja, dan juga masih ada pegawai yang mengobrol dengan teman kerja, sehingga suasana kerja di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu kurang kondusif dengan suasana kerja yang seperti itu bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pun tidak baik. Dengan permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karna kinerja pegawai berkenaan dengan derajat

pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan disiplin kerja yang kurang optimal.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti kepemimpinan dan disiplin kerja yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.**”

1.2. Perumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu ?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan atau digunakan untuk:

1. Bagi pegawai dan pimpinan Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, adalah sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusianya yang berkenaan dengan Kepemimpinan, disiplin kerja dan Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja instansi.
2. Bagi universitas hasil penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran yang nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain untuk karya ilmiah selanjutnya.
3. Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja.

1.5. Ruang Lingkup Pembahasan

Penelitian ini hanya difokuskan pada permasalahan yang akan diteliti yaitu: Kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu saja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Indonesia sebenarnya terjemahan secara bebas dari kata “*performance*”. Kinerja dalam arti yang agak terbatas sering digunakan untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*corporate performance*). Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Definisi kinerja menurut Mangkunegara, (2001) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Anwar Prabu (2009). Sedangkan menurut Mangkunegara (2004), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2005), kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja dipergunakan

manajemen suatu perusahaan dalam penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan kriteria, standar dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengukuran kinerja karyawan menurut Dharma (2003) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

2.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor-faktor yang menyertainya :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitas (knowledge dan skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

c. Faktor Strategi (*atrategic*)

Strategi merupakan suatu bentuk sasaran dari kinerja untuk dapat mengetahui dan mengukur sejauh mana keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan susunan strategi yang dimilikinya.

Amstrong dan Baron (1998: 7-8) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh empat faktor yang dominan , yaitu :

- a. Faktor Kepemimpinan yang meliputi kualitas, bimbingan , dan ,motivasi
- b. Faktor pribadi yang ,meliputi motivasi, disiplin, keterampilan dan kompetensi
- c. Faktor system yang meliputi, fasilitas kerja dan system pekerjaan
- d. Faktor situasional yang meliputi suasana lingkungan kerja, unsure internal dan eksternal

2.1.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relative standar kinerjanya Dessler, (2010:322). Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar

kinerja mereka, dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Gibson (2000) mendefinisikan kinerja sebagai “*outcome of individual work behavior*”. Untuk mengetahui tingkat kinerja dilakukan penilaian kinerja. Benardin dan Russel (2003), mendefinisikan penilaian kerja sebagai suatu cara untuk mengukur kontribusi dari individu – individu anggota organisasi kepada organisasinya. Lebih lanjut, Benardin dan Russel (2003) menyatakan bahwa dilihat dari titik acuannya, penilaian kinerja dapat dibagi tiga macam, yaitu sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja berdasarkan hasil yaitu merumuskan kinerja berdasarkan tujuan organisasi atau mengukur hasil – hasil akhir.
2. Penilaian kinerja berdasarkan perilaku yaitu mengukur sarana pencapaian sasaran dan bukannya hasil akhir. Dalam praktek, tipe ini banyak dipakai pekerjaan yang melibatkan aspek – aspek kualitatif.
3. Penilaian kinerja berdasarkan judgement yaitu menilai kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik. Dimensi–dimensi dibawah ini biasanya menjadi perhatian dari tipe penilaian ini :Kuantitas pekerjaan jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode.
 - a. Kualitas pekerjaan : mutu kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat yang ditetapkan.
 - b. Pengetahuan mengenai pekerjaan.

- c. Kreatifitas
- d. Kesiapan untuk bekerjasama
- e. Keandalan : kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- f. Inisiatif : semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru.
- g. Kualitas personal : kepribadian, kepemimpinan, keramah- tamahan, dan integritas pribadi.

. Prawirosentono (1999: 2) berpendapat bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan. Disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan

Terdapat beberapa alasan untuk menilai kinerja karyawan :

1. Penilaian harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja perusahaan.
2. Penilaian memungkinkan atasan dan bawahan menyusun rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh karyawan.

3. Penilaian harus melayani tujuan perencanaan karir dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karir karyawan dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Siagian (2006:278), berpendapat Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. (Siagian,2006). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Singodimenjo dalam Edi Sitrisno (2011:86), bahwa : “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Malayu S.P. Hasibuan (2001:190) mendefinisikan disiplin kerja adalah: “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

- a) Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
- b) Kesiediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Dari definisi yang dikemukakan oleh Hasibuan mengenai disiplin kerja, diperoleh gambaran bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiediaan yang harus dimiliki setiap karyawan dalam menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam perusahaan. Dengan disiplin yang baik dalam diri seorang karyawan akan terbentuk keteraturan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.2. Macam-macam disiplin kerja

Menurut Handoko (2001, 208-211) ada tiga macam kedisiplinan, yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewenganpenyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara itu, para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

Adapun aturannya seperti : kehadiran, penggunaan jam kerja, ketetapan waktu, penyelesaian pekerjaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Yang berguna dalam pendisiplinan korektif

- a) Peringatan pertama dengan mengomunikasikan semua peraturan terhadap karyawan.
- b) Sedapat mungkin pendisiplinan ditetapkan supaya karyawan dapat memahami hubungan peristiwa yang dialami oleh karyawan.
- c) Konsisten yaitu para karyawan yang melakukan kesalahan yang sama maka hendaknya diberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang mereka buat.
- d) Tidak bersifat pribadi maksudnya tindakan pendisiplinan ini tidak memandang secara individual tetapi setiap yang melanggar akan dikenakan sanksi yang berlaku bagi perusahaan.

3 . Disiplin progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Adapun langkah-langkah dalam memberikan hukuman progresif adalah peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing dan pemecatan.

2.3.1. Fungsi Disiplin Kerja

Fungsi khusus disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan kerja. Terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi karyawannya. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten.

Kedua, memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Apabila pemimpin terbukti berdisiplin tinggi dalam sikap hidup dan kerja, akan memengaruhi bawahan untuk berdisiplin tinggi dan menjadikannya figure.

Dalam prosesnya, disiplin dapat dilukiskan dengan tiga perbandingan:

1. disiplin bagai mercusuar yang membuat nahkoda tetapsiaga akan kondusi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja.
2. disiplin dapat digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh.

3. disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin. Apabila kunci kontak dibuka, dayapun mengalir dan menghidupkan mesin yang menciptakan daya dorong yang lebih besar lagi dan yang berjalan secara konsisten

2.2.4. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2005:827), Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan disiplin progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

1. Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas :

a. Membakar dengan segera

Tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

- b. Harus dilaksanakan segera

Berlalu waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.

- c. Memberi peringatan

Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.

- d. Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama akan terbakar pada tingkat yang sama pula.

- e. Membakar tanpa membedakan

Tindakan disipliner harusnya tidak membedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

2. Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang, mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disiplin bagi pelanggaran yang membutuhkan yaitu pertama suatu peringatan lisan, kedua suatu peringatan tertulis dan ketiga terminasi.

- a. Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas.
- b. Ketidakhadiran kerja tanpa izin.
- c. Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi :

- a. Tidak berada ditempat kerja.
- b. Kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut.
- c. Kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan.

Pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan diantaranya :

- a. Pencurian ditempat kerja.
- b. Perkelahian ditempat kerja.
- c. Pemalsuan kartu jam hadir kerja.
- d. Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa pemberitahuan.

3. Tindakan disiplin positif

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa karyawan harus memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka, dan persyaratan pekerjaan. Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah komunikasi, persyaratan pekerjaan dan peraturan kepada para karyawan.

2.3. Kepemimpinan

Kepemimpinan diperlukan oleh lembaga atau instansi dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Pegawai dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya.

2.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan (Anoraga, 2004). Menurut Hasibuan (2001) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan atau *leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu social, sebab prinsip-prinsip

dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Dalam buku *The Art of Leadership*, Ordway Tead menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal penting yang harus dipahami oleh seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan dalam suatu instansi atau organisasi adalah bahwa menjadi seorang pemimpin itu harus mampu mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan, untuk itu pemimpin harus mampu melihat, mengamati dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, bagaimana keadaan organisasinya, bagaimana situasi penugasannya dan juga bagaimana tentang dirinya sendiri sehingga pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat. (Kartini Kartono, 2011:57). George R. Terry menyampaikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi. (Miftah Thoha, 2003:259). Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012:488) menyampaikan bahwa : “Leadership is what leaders do. It’s process of leading a group and influencing that group to achieve it’s goals”. “Kepemimpinan adalah apa yang pemimpin lakukan. Itu adalah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan”. Sehingga jika disimpulkan dari beberapa pendapat di atas, bahwa kepemimpinan sebenarnya

adalah bagaimana pemimpin bisa mengajak karyawannya menuju tujuan perusahaan.

2.3.2. Tipe-tipe Kepemimpinan

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

1. Kepemimpinan Pribadi (Personal Leadership)

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

2. Kepemimpinan Non-Pribadi (Non-Personal Leadership)

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

3. 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.

4. 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 kepada menumpuknya pekerjaan pemimpin karena segala permasalahan yang sulit akan dilimpahkan kepadanya.

5. Kepemimpinan Demokratis (Democratic Leadership)

Dalam setiap permasalahan pemimpin selalu menyertakan 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.

6. Kepemimpinan Bakat (Indigenous 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.

2.3.3. Teori-Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Teori-teori kepemimpinan menurut Thoha (2003, 32-33) yaitu :

1. Teori sifat

Teori ini menyatakan bahwa sesungguhnya tidak ada korelasi sebab akibat antara sifat dan keberhasilan manajer, pendapatnya itu merujuk pada hasil penelitian Keith Davis yang menyimpulkan ada empat sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu :

a. Kecerdasan, pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai

tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian pemimpin tidak bias melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya

- b. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan social, para pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas social. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai
- c. Motivasi dan dorongan prestasi, para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka berusaha mendapatkan penghargaan yang instrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.
- d. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, para pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnyadan mampu berpihak kepadanya, dalam istilah penelitian Universitas Ohio, pemimpin itu mempunyai perhatian, dan kalau mengikuti istilah penemuan Michigan, pemimpin itu berorientasi pada karyawan bukan berorientasi pada produksi.

2. Teori kelompok

Teori ini beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya. Teori kelompok ini dasar perkembangannya pada psikologi sosial. (Thoha, 2003, p34).

3. Teori situasional

Teori ini menyatakan bahwa beberapa variable situasional mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan pelakunya termasuk pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya. Beberapa variable situasional diidentifikasi, tetapi tidak semua ditarik oleh situasional ini. (Thoha, 2003, p36)

4. Teori kepemimpinan kontijensi

Model kepemimpinan yang dikemukakan oleh Fielder sebagai hasil pengujian hipotesa yang telah dirumuskan dari penelitiannya terdahulu. Model ini berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan dalam hubungannya dengan dimensi-dimensi empiris berikut ini :

- a. Hubungan pimpinan anggota, variable ini sebagai hal yang paling menentukan dalam menciptakan situasi yang menyenangkan.
- b. Derajat dari struktur tugas. Dimensi ini merupakan urutan kedua dalam menciptakan situasi yang menyenangkan.
- c. Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal. Dimensi ini merupakan urutan ketiga dalam menciptakan situasi yang menyenangkan. (Thoha, 2003, pp37-38)

5. Teori jalan tujuan (Path-Goal theory)

Teori ini mula-mula dikembangkan oleh Geogepoulos dan kawan-kawannya di Universitas Michigan. Pengembangan teori ini selanjutnya dilakukan oleh Martin Evans dan Robert House. Secara pokok, teori path-goal dipergunakan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan kerja bawahan. Ada

dua factor situasional yang telah diidentifikasi yaitu sifat personal para bawahan, dan tekanan lingkungan dengan tuntutan-tuntutan yang dihadapi oleh para bawahan. Untuk situasi pertama teori path-goal memberikan penilaian bahwa perilaku pemimpin akan bias diterima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut merupakan sumber yang segera bisa memberikan kepuasan, atau sebagai suatu instrument bagi kepuasan masa depan.

Adapun faktor situasional kedua, path-goal, menyatakan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap para bawahan, yang diperlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja. (Thoha, 2003, p39)

2.3.4. 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 (Siagian, 2006).

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 hanya mengerahkan 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.

2.3.5. 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 baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga

atau 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”.

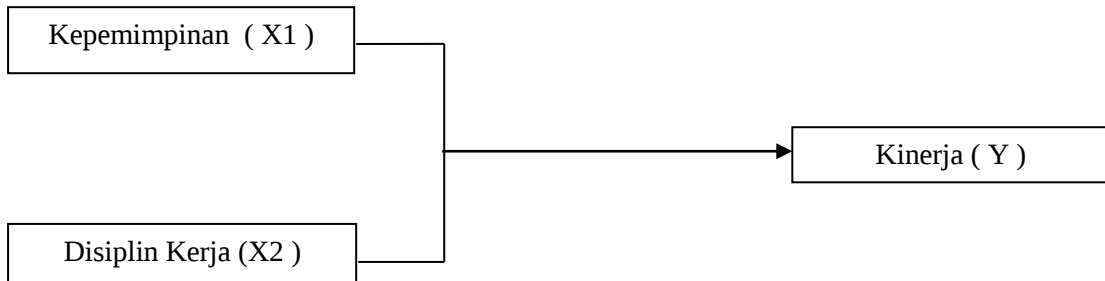
22.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama & Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
Djefri Suprianto (2007)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaann Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bengkulu,	Hasil penelitian menunjukkan variable yang pengaruhnya besar terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kemudian diikuti oleh budaya organisasi serta motivasi.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada judul dimana penelitian sekarang Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kota Bengkulu
Dhara Effita (2012)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS. Tiara Sella Bengkulu	diketahui bahwa adanya pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai d RS.Tiara Sella Bengkulu.	Perbedaanya dengan peneliti sekarang yaitu menggunakan <i>disiplin kerja</i> dan objek yang diteliti yaitu Dinas pendidikan Kota Bengkulu
Tri Kurniawan 2012	Pengaruh Disiplin Kerja dan Intensif kerja terhadap Produktivits Karyawan PT Federal Internasional Finance(FIF) Cabang Kota Bengkulu	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif sangat kuat antara disiplin kerja dan intensif kerja dengan produktivitas Karyawan PT Federal Internasional Finance(FIF) Cabang Kota Bengkulu	Perbedaanya terleta pada judul dan obyek yang di teliti serta metode yang digunakan oleh peneliti sekrang adalah metode regresi linear bergada.

2.1.1. Kerangka Analisis

Adapun kerangka analisis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : Michigen, Robin (2003) dan Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011)

Keterangan :

1. Variabel Independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain.
Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) ,
Disiplin Kerja (X2)
2. Variabel Dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.
Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

2.1. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas

Pendidikan Kota Bengkulu.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas

Pendidikan Kota Bengkulu.

H3: Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas

Pendidikan Kota Bengkulu.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti yakni, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu..

3.2 Definisi Operasional Variabel

Pengukuran secara operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan dan mengarahkan orang-orang (bawahan) agar dapat bekerja sesuai dengan tugas dan kewajiban masing-masing secara efektif dan efisien, (Anoraga, 2004). Kepemimpinan indikatornya adalah kemampuan mengarahkan pegawai, berfikir strategis, memiliki pengetahuan dan kepribadian yang baik, perhatian individual, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik.

3.2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Siagian (2006 : 278) Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel Disiplin Kerja adalah Ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, Menaati Prosedur kerja yang telah ditentukan ,dan melaksanakan segala tugas dan kewajiban yang sudah ditentukan.

3.2.3 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu 2009:67). Konsep penilaian kinerja yang digunakan Diskominfo mengukur kualitas kerja dari ketepatan waktu penyampaian laporan harian sedangkan kuantitas kerja di ukur dengan melihat pelaksanaan tugas pokok dan tugas tambahan. Sejalan dengan teori dari Anwar Prabu yang mengukur kinerja dengan membagi dua dimensi ukuran kualitas dan kuantitas. Sejalan dengan berkembangnya penelitian mengenai kinerja, permasalahan yang menjadi focus penilaian kinerja dapat dilihat pula dari tingkat tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator

No	Variabel	Dimensi	indikator
1.	Kepemimpinan (X1) Anoraga, (2004)	Kemampuan mengarahkan pegawai	1. Pimpinan memiliki keahlian dan ketrampilan dalam mengarahkan karyawannya. 2. Pimpinan selalu mengarahkan tugas para karyawan
		Berfikir strategis	3.Pimpinan dalam memberikan instruksi dapat dimengerti karyawannya 4. Pemimpin mengenalkan cara pemecahan masalah secara cerdas dan cermat, rasional dan hati-hati sehingga anggota mampu berfikir tentang masalah dengan cara baru dan menghasilkan pemecahan yang kreatif
		Memiliki pengetahuan dan kepribadian yang baik	5.Pimpinan memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib dan peraturan yang berlaku. 6.Pemimpin mempunyai kepribadian yang berakhlakul karimah
		Perhatian individual	7.Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya
		Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik	8.Pimpinan memberikan kesempatan pada karyawannya untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan kerja 9.Pemimpin selalu mengajak para pengurus dalam mengambil keputusan untuk menentukan kebijakan organisasi. 10.Pimpinan selalu mengadakan pertemuan/rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja.
2.	Disiplin Kerja (X2) Siagian (1994)	Taat terhadap aturan waktu	1.Peraturan ketepatan jam masuk kerja diperusahaan harus efektif bagi karyawan 2.Peraturan ketepatan jam istirahat diperusahaan harus efektif bagi karyawan 3.Peraturan ketepatan jam pulang kerja diperusahaan harus efektif bagi karyawan
		Taat terhadap peraturan perusahaan	4.Setiap karyawan diharuskan memakai pakaian yang sudah ditetapkan oleh instansi 5.Karyawan dituntut untuk bersikap sopan dan bertingkah laku baik dalam pekerjaan 6.Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	7.Suasana kerja mempengaruhi Anda dalam melaksanakan pekerjaan 8.Setiap karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
		Taat terhadap peraturan lainnya	9.Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya
3.	Kinerja (Y) Anwar Prabu (2009)	Kuantitas Kerja	1.Bapak/Ibu menangani pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan oleh atasan 2.Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
		Kualitas Kerja	3.Bapak/Ibu adalah pegawai yang memiliki disiplin dan kerapian dalam mengerjakan tugas 4.Bapak/Ibu teliti dalam mengerjakan tugas yang sudah diberikan 5.Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan

	Kerja sama	6.Bapak/Ibu termasuk orang yang menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja. 7.Bapak/Ibu termasuk orang yang menjalin kekompakan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya
	Tanggung jawab	8.Bapak/Ibu adalah pegawai yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan.. 9.Bapak/Ibu termasuk orang yang bertanggung jawab pada saat mengambil keputusan
	Inisiatif	10.Bila memperoleh suatu informasi penting, Bapak/Ibu langsung menyampaikannya kepada atasan.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2005). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pendidikan yang berjumlah 175 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2005 : 77), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan sumber data yang didapatkan oleh peneliti dari Dinas Pendidikan Kota Bengkulu terdapat variasi karakteristik yang dimiliki oleh para pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Oleh karenanya peneliti menggunakan teknik penentuan sampel dengan metode probability sampling berdasarkan stratified random sampling. Data pegawai berdasarkan unit kerja yang di peroleh dari Dinas Pendidikan Kota Bengkulu dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut.

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan 2013

No.	UNIT KERJA	JUMLAH
1	SEKRETARIAT	31
2	BIDANG DIKDAS	10
3	BIDANG DIKMEN	10
4	BIDANG PLS	8
5	BIDANG PERENCANAAN	9
6	KELOMPOK PENGAWAS	83
7	KELOMPOK PENILIK PLS	7
8	UPTD SKB	17
	jUMLAH	175

Sumber: Penelitian, 2013

Sampel yang diambil dari populasi adalah 60% (105 orang). Teknik penentuan ukuran sampel adalah sebagai berikut :

Sekretariat	= 60% x 31 = 19
Bidang dikdas	= 60% x 10 = 6
Bidang dikmen	= 60% x 10 = 6
Bidang PLS	= 60% x 8 = 5
Bidang Perencanaan	= 60% x 9 = 5
Kelompok pengawas	= 60% x 83 = 50
Kelompok penilik PLS	= 60% x 7 = 4
UPTD SKB	= 60% x 17 = 10
Jumlah	= 105

Jadi jumlah sampelnya = 19 + 6 + 6 + 5 + 5 + 50 + 4 + 10 = 105. Sehingga didapat sampel sebanyak 105 orang pegawai yang menjadi responden.

3.4 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana data primer adalah data yang diperoleh langsung. Menurut Umar (2003:84), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan. Dalam penelitian ini data primer didapat dari objek penelitian dengan memberikan angket kuisisioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.

3.1.1. Metode Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Arikunto (2007:151) mendefinisikan kuesioner sebagai jumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, dimana jawaban sudah tersedia sehingga responden dapat langsung memilih jawaban yang telah disediakan.

Metode ini berguna untuk mengumpulkan data dari responden mengenai data responden, tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang meliputi: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja. Pengukuran Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada lembar jawaban kuesioner.

3.6. Skala Pengukuran Skor

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk menilai setiap jawaban responden dilakukan dengan menggunakan Skala Likert dengan bobot tertentu pada setiap jawaban pertanyaan, karenanya hanya dapat membuat rangking, tetapi tidak dapat diketahui berapa kali satu responden lebih baik atau lebih buruk dari responden lainnya didalam skala. Skala Likert mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. Skala ini adalah suatu cara yang lebih sistematis untuk member skor pada indeks.

Menurut Sugiyono, (2005:86) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Untuk setiap item pertanyaan diberi skor satu sampai dengan lima, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.3 . Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Makin sesuai antara jawaban yang diberikan responden dengan jawaban yang diharapkan, maka semakin tinggi skor atau bobot yang diperoleh. Jawaban

setiap item instrumen tersebut menggunakan skala Likert dalam bentuk kolom tabel, dimana skala Likert digunakan untuk mengetahui sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial (Arikunto, 2006). Sesuai dengan gejala yang dikemukakan dalam penelitian ini maka untuk pengukuran data variabel peneliti yang digunakan adalah skala interval, yaitu skala yang mengurutkan nilai atau skor dari tingkat paling rendah ke tingkat yang paling tinggi dari atribut tertentu.

3.7. Metode Analisis Data

Metode analisa yang dipakai adalah dengan metode statistik yang diharapkan dapat membantu dalam mengambil keputusan menerima dan menolak hipotesis. Untuk mempercepat dalam pengolahan dan pengujian data maka dilakukan dengan bantuan program aplikasi komputer *Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 16.00 for windows*

3.8 . Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas atau alat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan pengujian validitas konstruksi melalui analisis faktor. Analisis faktor adalah analisis struktur yang berhubungan diantara sejumlah variabel dengan menggunakan suatu set dimensi. Bila korelasi tiap faktor tersebut besar dari 0,5 atau pada hasil pengujian korelasi SPSS signifikan pada level 0,001 maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi analisis faktor ini dapat

disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2005)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel kepemimpinan(X1), Disiplin Kerja(X2), dan Kinerja(Y). Dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 16.00 for windows*. Maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

variabel	No Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
Kinerja	1	0.286	0.195	Valid
	2	0.548	0.195	Valid
	3	0.561	0.195	Valid
	4	0.632	0.195	Valid
	5	0.648	0.195	Valid
	6	0.472	0.195	Valid
	7	0.413	0.195	Valid
	8	0.542	0.195	Valid
	9	0.535	0.195	Valid
	10	0.492	0.195	Valid
Kepemimpinan	1	0.506	0.195	Valid
	2	0.345	0.195	Valid
	3	0.319	0.195	Valid
	4	0.346	0.195	Valid
	5	0.305	0.195	Valid
	6	0.396	0.195	Valid
	7	0.520	0.195	Valid
	8	0.475	0.195	Valid
	9	0.524	0.195	Valid
	10	0.304	0.195	Valid
Disiplin Kerja	1	0.418	0.195	Valid
	2	0.467	0.195	Valid
	3	0.473	0.195	Valid
	4	0.451	0.195	Valid
	5	0.572	0.195	Valid
	6	0.577	0.195	Valid
	7	0.377	0.195	Valid
	8	0.239	0.195	Valid
	9	0.340	0.195	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel penelitian ini adalah **Valid**. Hal ini dilihat dari r-hitung lebih besar dari r-tabel = 0,195 dengan n = 100 dan taraf signifikan 5%.

3.8.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Konsisten jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alfa (*cronbach*). Semakin mendekati koefisien 1 alfa dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban skor butir pertanyaan. Dengan kata lain skor variabel tersebut makin dapat dipercaya. *Reliability* yang kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik (Sekaran, 2003).

Tabel 3.5
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Subvariabel Penelitian	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja	0,677	Reliabel
Kepemimpinan	0,639	Reliabel
Disiplin kerja	0,644	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan sebagaimana terlihat pada tabel diatas, diperoleh hasil bahwa nilai *alpha cronbach* yang dihasilkan masing-masing berkisar antara 0,639 – 0,677 lebih besar dari 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian adalah **reliabel**.

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis-hipotesis tersebut digunakan teknik Analisis Berganda . analisis statistic yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Sugiono,2007: 211) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah berikut ini :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

b₁ ; b₂ = Koefisien regresi variabel indenpenden

X₁ = kepemimpinan

X₂ = disiplin kerja

e = *Standard error*

Selanjutnya, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*Confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$

3.9.1. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak maka dapat digunakan uji statistik F (Uji F) dengan rumusan sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{Mean Square Regression}}{\text{Mean Square Error}}$$

Dalam hal ini F Hitung dibandingkan dengan F Tabel, pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa ,adanya pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa, tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu

3.9.3. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya signifikan atau tidak. Uji t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang digunakan diterima atau ditolak, yaitu karakteristik individu dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$. Di sini t Hitung akan dibandingkan dengan t Tabel dengan syarat sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa ,adanya pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa ,adanya pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu