

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang kepemimpinan visioner, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan teori Kasmir yang menyatakan bahwa ada tiga belas yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, kuesioner, dan dokumen. Populasi dalam penelitian ini sebanyak tujuh puluh orang dan menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak tujuh puluh orang. Metode analisis data yang digunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS versi enam belas. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, hasil hipotesis keempat menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan visioner, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan Visioner, Motivasi, Disiplin, dan Kinerja

ABSTRACT

This study discusses visionary leadership, motivation, and discipline on employee performance. This study aims to examine and find out more clearly how the influence of Visionary Leadership, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. This study uses Kasmir theory which states that there are thirteen that can affect performance, including Leadership, Motivation, and Discipline. This study uses quantitative research methods with an associative approach. Data collection techniques used were observations, questionnaires, and documents. The population in this study were seventy people and used a saturated sample technique where all members of the population were sampled as many as seventy people. Data analysis method used validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing, and coefficient of determination using the sixteenth version of SPSS application. The results of the first hypothesis show that partially visionary leadership has a positive and significant effect on employee performance. The results of the second hypothesis indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance. The results of the third hypothesis indicate that discipline has a positive and significant effect on employee performance. Then, the results of the fourth hypothesis show that simultaneously visionary leadership, motivation, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Visionary Leadership, Motivation, Discipline, and Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
LEMBARAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	11
C. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
E. Keaslian Penelitian.....	14
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Uraian Teoritis	
1. Kepemimpinan Visioner.....	15
a. Pengertian Kepemimpinan Visioner.....	15
b. Ciri-Ciri Kepemimpinan Visioner.....	16
c. Kompetensi Kepemimpinan Visioner.....	18
d. Indikator Kepemimpinan Visioner.....	19
2. Motivasi Kerja.....	20
a. Pengertian Motivasi.....	20
b. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi.....	21
c. Teori Motivasi.....	22
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	24
e. Indikator Motivasi.....	27
3. Disiplin Kerja.....	27
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	27
b. Bentuk Disiplin Kerja.....	29
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja..	30
d. Indikator Disiplin Kerja.....	32
4. Kinerja.....	33
a. Pengertian Kinerja.....	33

	b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	34
	c. Indikator Disiplin Kerja.....	37
	B. Penelitian Terdahulu.....	39
	C. KerangkaKonseptual.....	41
	D. Hipotesis.....	43
BAB III.	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian.....	44
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
	C. Definisi Operasional.....	45
	D. Populasi dan Sampel.....	48
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
	F. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	55
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	55
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	57
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	63
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	65
	5. Pengujian Validitas dan Reabilitas.....	93
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	99
	7. Regresi Linier Berganda.....	103
	8. Pengujian Hipotesis.....	104
	9. Koefisien Determinasi.....	106
	B. Pembahasan.....	106
	1. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja..	107
	2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	107
	3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	108
	4. Pengaruh Secara Simultan Variabel Kepemimpinan, Visioner, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja.....	109
BAB V.	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan.....	110
	B. Saran.....	111

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Observasi Kinerja 6
Tabel 1.2	Hasil Observasi Kepemimpinan Visioner 8
Tabel 1.3	Hasil Observasi Motivasi 9
Tabel 1.4	Hasil Observasi Disiplin..... 10
Tabel 2.1	PenelitianTerdahulu 39
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian..... 45
Tabel 3.2	Operasional Variabel..... 47
Tabel 3.3	Tabel Penentuan Skor Jawaban..... 49
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 64
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Umur 64
Tabel 4.3	Distribusi Respon den Berdasarkan Pendidikan 65
Tabel 4.4	Pemimpin sudah member arahan kepada pegawai untuk mencapai visi lembaga..... 66
Tabel 4.5	Arah lembaga sudah disampaikan dengan jelas..... 66
Tabel4.6	Pemimpin rutin melakukan evaluasi hasil kerja pegawai sebagai perbaikan kinerja pegawai 67
Tabel 4.7	Berpikir jauh kedepan dan mampu menggambarkan rencana besar 67
Tabel 4.8	Pemimpin merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga 68
Tabel 4.9	Pemimpin melakukan pengawasan untuk mengetahui kendala yang ada 68
Tabel 4.10	Pemimpin mensosialisasikan visi, misi dan tujuan melalui pimpinan yang ada di bawahnya..... 69
Tabel 4.11	Pemimpin membangun hubungan komunikasi yang baik dan peduli kepada para pegawai..... 70
Tabel 4.12	Pemimpin memberikan dukungan dan apresiasi kepada pegawai 70
Tabel 4.13	Pemimpin mengoptimalkan tingkat kemampuan kinerja

	pegawai	71
Tabel 4.14	Pemimpin mendorong bawahan agar mampu bekerja sama dan merasa nyaman untuk mencapai tujuan visi.....	71
Tabel 4.15	Pemimpin membina kerja sama pegawai dalam mencapai tujuan visi.....	72
Tabel 4.16	Bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan.....	73
Tabel 4.17	Semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan ..	73
Tabel 4.18	Mengambil keputusan dan berani mengambil resiko.....	74
Tabel 4.19	Meyakinkan rekan kerja yang berbeda pendapat	74
Tabel 4.20	Menunjukkan cara kerja yang baik agar ditiru rekan kerja.....	75
Tabel 4.21	Mempengaruhi rekan kerja dalam banyak hal untuk memperbaiki kinerja	75
Tabel 4.22	Bersikap ramah dengan teman, atasan, maupun bawahan	76
Tabel 4.23	Bekerja sama dengan baik antar sesama rekan kerja	76
Tabel 4.24	Menyesuaikan diri dengan baik kepada rekan kerja di lingkungan organisasi	77
Tabel 4.25	Hadir tepat waktu saat bekerja	78
Tabel 4.26	Tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan	78
Tabel 4.27	Selalu memberikan form izin kepada HRD apabila ada keperluan kantor.....	79
Tabel 4.28	Setiap pegawai harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi	80
Tabel 4.29	Waspada pada lingkungan kerja dan peralatan kantor	80
Tabel 4.30	Dengan adanya sanksi hukuman dapat meningkatkan tingkat kewaspadaan.....	81
Tabel 4.31	Taat dan patuh terhadap standar kerja yang ditetapkan	81
Tabel 4.32	Standar yang digunakan pemerintah terlalu tinggi.....	82
Tabel 4.33	Setiap organisasi harus memiliki standar kerja	82
Tabel 4.34	Mentaati jam kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah.....	83
Tabel 4.35	Memakai pakaian dan atribut kantor sesuai dengan aturan pemerintah.....	83
Tabel 4.36	Tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan	

	oleh pemerintah.....	84
Tabel 4.37	Ketika bekerja selalu saling menghormati	84
Tabel 4.38	Bersikap sopan dengan atasan dan rekan kerja	85
Tabel 4.39	Menjaga perilaku ketika di dalam kantor.....	85
Tabel 4.40	Kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.....	86
Tabel 4.41	Kreativitas yang tinggi dapat membantu pegawai mencapai hasil kerja yang berkualitas.....	86
Tabel 4.42	Seluruh pegawai memiliki kompetensi yang baik.....	87
Tabel 4.43	Kinerja pegawai dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam waktu yang sama	87
Tabel 4.44	Faktor pendukung tercapainya target lembaga adalah kinerja pegawai yang baik.....	88
Tabel 4.45	Pegawai tidak mendapat tugas diluar tugas pokoknya.....	88
Tabel 4.46	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan perintah atasan	89
Tabel 4.47	Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan dalam waktu yang sama menandakan bahwa kinerja semakin baik...	90
Tabel 4.48	Tidak pernah melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	90
Tabel 4.49	Menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin	91
Tabel 4.50	Menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil kinerja yang baik.....	91
Tabel 4.51	Mempertanggung jawabkan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditetapkan atasan.....	92
Tabel 4.52	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Visioner (X_1).....	93
Tabel 4.53	Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2).....	94
Tabel 4.54	Hasil Uji Validitas Disiplin (X_3).....	95
Tabel 4.55	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	96
Tabel 4.56	Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Visioner (X_1).....	97
Tabel 4.57	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X_2).....	97

Tabel 4.58	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin (X_3).....	98
Tabel 4.59	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y).....	98
Tabel 4.60	Uji Multikolinieritas.....	101
Tabel 4.61	Hasil Regresi Linier Berganda.....	103
Tabel 4.62	Hasil Uji t (Secara Parsial).....	104
Tabel 4.63	Hasil Uji F (Secara Simultan).....	105
Tabel 4.64	Hasil Koefisien Determinasi.....	106

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Perbandingan Capaian Kinerja.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	99
Gambar 4.2 P-P Plot Uji Normalitas.....	100
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastis	102

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan SE., MM, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyid Daulay, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, ST., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu, selaku pimpinan dan juga atasan penulis yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh pegawai-

pegawai BPKAD Kab. Labuhanbatu yang telah membantu penulis selama penelitian.

7. Untuk yang teristimewa terima kasih kepada Mama Tinur Bulan, SKM., M.Kes., dan Papa Abdi Syahputra, SE., yang selalu mendoakan keberhasilan anaknya, memberikan dukungan serta nasehat.
8. Kepada Sahabatku tercinta dan teman-teman yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan motivasi.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca

Medan, 14 Mei 2019
Penulis



(Titin Hervira Rambe)
1725310979

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung kepada baik dan buruknya kinerja organisasi tersebut. Kinerja dari suatu organisasi tergantung kepada kinerja pegawai dimana setiap pegawai merupakan penggerak bagi berjalannya sebuah perusahaan atau lembaga. Kinerja yang baik dari pegawai akan berdampak langsung kepada keberhasilan dan kegagalan yang diperoleh suatu instansi perusahaan.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawabnya akan sangat tergantung pada para pemimpin. Bila pimpinan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik, sangat mungkin sebuah organisasi akan mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku karyawannya. Selain itu, pegawai juga harus memiliki motivasi dan tingkat daya kedisiplinan yang tinggi dalam mencapai keberhasilan dan keinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Sesuai dengan teori yang disebutkan Kasmir (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan visioner. Kepemimpinan visioner sangat diperlukan untuk memajukan suatu lembaga organisasi baik dalam instansi pemerintah maupun perusahaan-perusahaan swasta. Kepemimpinan visioner adalah pemimpin yang mempunyai suatu pandangan visi misi yang jelas dalam organisasi, pemimpin visioner sangat lah cerdas dalam mengamati suatu kejadian di masa depan dan dapat menggambarkan visi misinya dengan jelas. Pemimpin dapat membangkitkan semangat para anggota pegawainya dengan menggunakan motivasinya serta imajinasinya, untuk membuat suatu organisasi lebih hidup, menggerakkan semua komponen yang ada dalam organisasi, sehingga organisasi dapat terus berkembang.

Jika, kepemimpinan visioner diterapkan di dalam lembaga organisasi, baik instansi pemerintahan maupun perusahaan-perusahaan swasta, keberhasilan pun akan datang. Karena, kepemimpinan visioner mempunyai integritas yang tinggi dan menjadi contoh pemimpin yang baik di masa depan. Pemimpin visioner juga dapat mengayomi para bawahannya dengan baik jika ada kesulitan. Kegagalan suatu organisasi adalah dari seorang pemimpin, dia tidak bisa merumuskan visinya kedalam misi organisasinya dan kebanyakan organisasi tidak tanggung jawab dalam visi misi yang dibuat oleh pemimpin organisasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu Elmi (2017:22) menemukan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan maka pimpinan berperan penting untuk menciptakan perilaku karyawannya.

Selain itu motivasi juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi dapat diartikan dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan yang tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Peran serta pimpinan sangat besar sekali untuk mendorong para pegawai ke arah usaha yang maksimal. Aspek manusia dalam organisasi harus ditumbuhkan melalui motivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pimpinan harus selalu menyediakan waktu untuk memperoleh informasi-informasi dari bawahannya mengenai permasalahan yang berhubungan dengan kepentingan mereka bersama. Dan juga pemimpin harus mengetahui bagaimana memerintah seseorang tanpa menimbulkan perasaan benci serta memperoleh ketaatan tanpa menghilangkan kreativitas mereka.

Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan organisasi akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak diatasi maka pegawai akan mengalami penurunan terhadap kinerja yang dilaksanakan. Untuk mencapai kinerja yang optimal pimpinan harus memberikan motivasi kepada pegawai agar pegawai tersebut memiliki prestasi pekerjaan dengan kinerja yang tinggi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu Andiyanto (2011,23) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

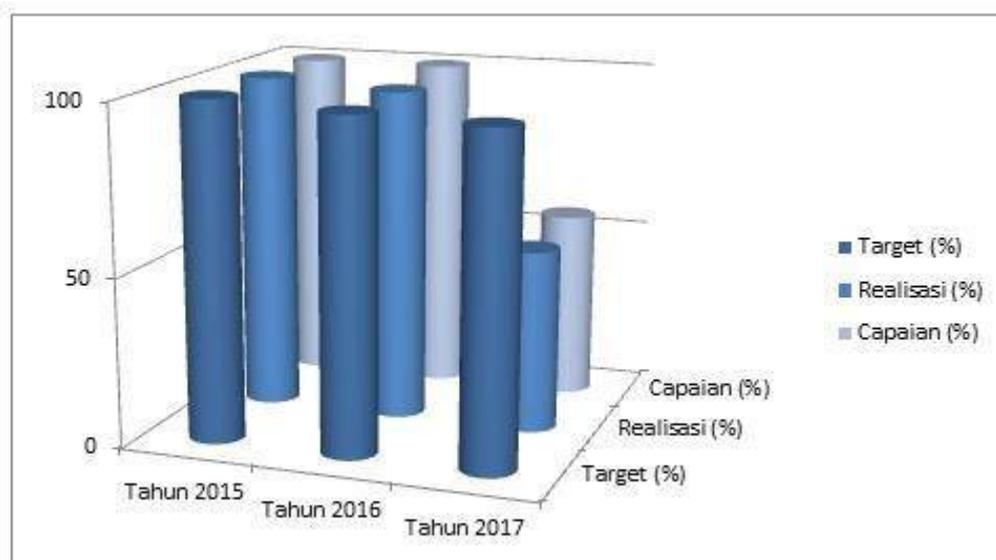
Kemudian, disiplin juga salah satu faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah lembaga perusahaan maupun pemerintahan. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan disiplin kerja pegawai karena menjadi faktor yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Sudarmo (2015:54) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja yaitu adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai yang paling bawah, sehingga pada dasarnya pegawai tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diisyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai. Salah satu ukuran kinerja yang meningkat didasarkan atas keberhasilan penerapan kepemimpinan visioner, motivasi dan disiplin dalam bekerja.

Hal ini ditunjukkan berdasarkan gambar perbandingan capaian kinerja pada gambar 1.1 berikut ini:

Gambar 1.1 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2015, 2016 dan 2017



Sumber : Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab.Labuhanbatu 2018

Berdasarkan data pada Gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai BPKAD Kab. Labuhanbatu mengalami penurunan, dapat dilihat pada Target Tahun 2016 adalah 98% dengan Realisasi 98% sehingga Capaian Kinerja Tahun 2016 adalah 100%. Sedangkan pada Target Tahun 2017 adalah 97% dengan Realisasi 54% sehingga Capaian Kinerja Tahun 2017 turun menjadi 55,70%.

Dengan demikian arah penelitian adalah untuk mengidentifikasi dan meneliti faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu, sehingga dapat memberikan masukan bagi manajemen dalam merumuskan strategi sumber daya manusia yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai sebagai basis keunggulan bersaing.

Fenomena masalah yang pertama kinerja pegawai BPKAD, dimana faktor individu menjadi yang paling dominan, kemampuan beberapa pegawai kurang memadai memicu kurang maksimalnya hasil kerja yang dihasilkan, kemudian pemahaman pegawai terhadap pekerjaan yang telah ditetapkan belum maksimal, dan masih ada beberapa pegawai yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, hal ini juga menjadi faktor yang harus terus di perhatikan, karena apabila organisasi kurang memberikan pelatihan dan pembinaan terhadap pegawai maka kinerja pegawai pun tidak maksimal.

Tabel 1.1 Hasil Observasi Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total Responden
Kualitas pekerjaan						
Realisasi kerja melebihi target	2	5	2	8	3	20
Hasil kerja melebihi harapan atasan	0	3	5	9	3	20
Bekerja lebih baik dari sebelumnya	0	2	6	11	1	20
Kuantitas pekerjaan						
Hasil kerja mudah dihitung	2	2	4	11	1	20
Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	0	3	5	12	0	20
Mampu memahami kepentingan bersama	4	4	1	9	2	20
Pelaksanaan tugas						
Penyelesaian kerja sesuai prosedur	1	4	6	7	2	20
Jangka waktu bekerja tidak melebihi ketentuan	1	2	6	10	1	20
Tepat waktu dalam memasuki jam kerja	3	4	3	9	2	20
Tanggung jawab						
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	2	4	1	9	4	20
Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	4	2	3	10	1	20
Mepertanggung jawabkan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditetapkan atasan	3	4	4	7	3	20

Sumber : Hasil observasi penulis 2018

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 menjelaskan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban tidak setuju pada indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Fenomena masalah yang kedua, kepala BPKAD Kab. Labuhanbatu berusaha mewujudkan kepemimpinan visioner dalam rangka mendorong peningkatan kinerja BPKAD Kab. Labuhanbatu. Dalam kenyataannya, ternyata usaha pemimpin Kepala BPKAD dalam mewujudkan kepemimpinan visioner masih belum berdampak baik kepada kinerja pegawai, masih adanya masalah temuan yang dilakukan oleh Inspektorat Provinsi Sumatera Utara dan Petugas BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) yang mengakibatkan pegawai harus menambah jam kerja untuk memperbaiki laporan keuangan dengan target waktu yang ditentukan oleh Inspektorat Provinsi Sumatera Utara dan Petugas BPK. Kemudian, masih lemahnya dukungan kepala BPKAD kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri dalam berbagai kegiatan dan komunikasi yang masih kurang efektif antara pimpinan dan bawahan sehingga pegawai masih enggan dalam memberikan pendapat.

Tabel 1.2 Hasil Observasi Kepemimpinan Visioner

Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total Responden
Penentu Arah Berwawasan ke masa depan	2	2	3	10	2	20
Memberikan arahan kepada pegawai	1	2	4	11	2	20
Arah lembaga sudah disampaikan dengan jelas	4	1	3	13	0	20
Agen Perubahan Mampu menggalang orang lain untuk kerja keras dan kerjasama	2	4	4	9	1	20
Mampu memberi inspirasi dan memotivasi	1	2	5	12	0	20
Menumbuhkan semangat, kegairahan dan komitmen	4	3	2	9	2	20
Juru Bicara Menghargai segala bentuk komunikasi	1	3	7	6	3	20
Membangun hubungan secara efektif	1	2	6	10	1	20
Menyampaikan informasi dan pengetahuan	2	3	4	10	1	20
Pelatih Pembentuk tim yang memberdayakan orang-orang	2	3	2	9	4	20
Mengkoordinir aktivitas pegawai untuk mencapai visi	3	3	3	10	1	20
Memberikan harapan dan membangun kepercayaan pegawai	2	4	3	8	3	20

Sumber : Hasil observasi penulis 2018

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 menjelaskan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban tidak setuju pada indikator penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih.

Fenomena masalah yang ketiga yaitu motivasi pegawai BPKAD, dapat dilihat pada saat jam kerja berlangsung. Pada saat jam kerja, masih ada pegawai yang meninggalkan ruangan dalam waktu yang cukup lama, padahal tidak ada keperluan yang mendesak. Hal ini terjadi kepada salah satu pegawai rekan kerja

penulis. Pada saat pimpinan ada tugas dinas keluar kota, masih ada beberapa pegawai yang keluar meninggalkan pekerjaan dan kembali ke kantor pada saat jam pulang. Hal tersebut juga dilakukan beberapa pegawai pada saat pimpinan tidak ada ditempat kerja. Selain itu, beberapa pegawai melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai honorer yang terlewat batas dan masih ada beberapa pegawai yang belum melaksanakan tugas dengan jujur.

Tabel 1.3 Hasil Observasi Motivasi

Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total Responden
Need for Achievement (Kebutuhan akan prestasi) Menyukai tantangan dalam pekerjaan Bertanggung jawab Mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk meraih prestasikerja	2	4	3	9	2	20
	3	2	4	9	2	20
	1	2	6	9	2	20
Need for Power (Kebutuhan akan kekuasaan) Mencari posisi dalam kelompok Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan Selalu ingin terlibat dalam proses pembuatan keputusan	2	2	2	11	3	20
	1	2	5	9	3	20
	3	4	2	8	3	20
Need for Affiliation (Kebutuhan akan berafiliasi/pertemanan) Memiliki hubungan baik dengan organisasi Memiliki kerja sama yang baik Mencari persetujuan atau kesepakatan orang lain	3	3	3	8	3	20
	1	3	6	11	1	20
	3	3	4	8	2	20

Sumber : Hasil observasi penulis 2018

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 menjelaskan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban tidak setuju pada indikator *Need for Achievement*

(Kebutuhan akan prestasi), *Need for Power* (Kebutuhan akan kekuatan), dan *Need for Affiliation* (Kebutuhan akan pertemanan).

Fenomena masalah yang keempat yaitu disiplin kerja, masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu atau pulang kerja lebih cepat dari jam yang telah ditetapkan sehingga pekerjaan itu sampai kapanpun tidak akan cepat selesai, meski pemerintah sudah membuat keputusan jam hari kerja tetapi masih saja ada beberapa pegawai yang tidak mentaati peraturan tersebut.

Tabel 1.4 Hasil Observasi Disiplin

Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total Responden
Frekuensi Kehadiran						
Hadir tepat waktu						
Tidak pernah absen tanpa alasan	2	4	3	7	4	20
Memberi keterangan jika tidak hadir bekerja	1	3	2	11	3	20
	2	2	5	9	2	20
Tingkat Kewaspadaan						
Teliti dalam bekerja	2	2	4	11	1	20
Mengurangi risiko dalam pekerjaan	1	2	5	12	0	20
Berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor	3	5	2	9	1	20
Ketaatan pada standar kerja						
Menaati peraturan dan pedoman	2	3	5	8	2	20
Tanggung jawab	3	1	6	9	1	20
Bekerja sesuai dengan prosedur/tufoksi	1	2	1	14	2	20
Ketaatan pada peraturan kerja						
Melaksanakan tata tertib instansi dengan penuh	6	2	5	7	0	20
Melaksanakan pekerjaan sesuai peraturan	2	2	3	12	1	20
Tidak menunda pekerjaan	4	2	4	9	1	20
Etika Kerja						
Suasana harmonis dalam bekerja	8	2	3	7	0	20
Saling menghargai	7	1	3	9	0	20
Memiliki etika yang baik selama bekerja	7	1	2	10	0	20

Sumber : Hasil observasi penulis 2018

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 menjelaskan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban tidak setuju pada indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Berdasarkan uraian hasil pengamatan dan observasi di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Kepemimpinan visioner kepala BPKAD Kab. Labuhanbatu belum berdampak baik kepada kinerja pegawai.
- b. Pegawai belum termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Masih ada pegawai mangkir saat jam kerja berlangsung dan melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai lain.
- d. Beberapa pegawai tidak tepat waktu saat jam masuk dan pulang kerja.

2. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada kajian tentang kinerja pegawai, sedangkan variabel yang mempengaruhi dibatasi oleh faktor kepemimpinan visioner, motivasi dan disiplin kerja. Kemudian, batasan masalah subjek penelitian ini

pegawai negeri sipil dan pegawai honorer pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu ?
2. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu?
4. Apakah secara simultan kepemimpinan visioner, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan dan latar belakang masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepemimpinan visioner, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu.

- b. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu.
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu.
- d. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan visioner, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi bagi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu, untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh kepemimpinan visioner, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada masa yang akan datang.

- b. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Putra Alamsyah Ritonga (2013), Fakultas Ekonomi Yayasan Universitas Labuhanbatu yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan visioner, motivasi dan disiplin kerja terhadap Efektivitas Karyawan PT. Milano Panai Tengah Labuhanbatu”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada :

- a. **Variabel penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel terikat yaitu efektivitas. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja.
- b. **Jumlah observasi/sampel (n)** : penelitian terdahulu berjumlah 61 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 70 sampel.
- c. **Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
- d. **Lokasi penelitian** : lokasi terdahulu di PT. Milano Panai Tengah Labuhanbatu, sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teoritis

1. Kepemimpinan Visioner

a. Pengertian Kepemimpinan Visioner

Seorang pemimpin mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja dan perilaku pegawai untuk mewujudkan keberhasilan organisasi terutama lembaga pemerintahan. Kepemimpinan visioner diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi agar terus hidup dan berkembang. Menurut Andriansyah (2015:30) Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mengtransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial antar anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi pada masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil.

Menurut Diana (Andriansyah, 2015:31) kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.

Menurut Robbins (2008:342) kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi

yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, nampak kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.

b. Ciri-Ciri Kepemimpinan Visioner

Menurut Andriansyah (2015:66) kepemimpinan visioner memiliki ciri-ciri yang menggambarkan segala sikap dan perilakunya yang menunjukkan kepemimpinannya yang berorientasi kepada pencapaian visi, jauh memandang ke depan dan terbiasa menghadapi segala tantangan dan resiko. Diantara ciri-ciri utama kepemimpinan visioner adalah:

- 1) Berwawasan ke masa depan : pemimpin visioner mempunyai pandangan yang jelas terhadap suatu visi yang ingin dicapai, agar organisasi yang dia masuki dapat berkembang. Sesuai dengan visi yang ingin dia capai.
- 2) Berani bertindak dalam meraih tujuan, penuh percaya diri, tidak peragu dan selalu siap menghadapi resiko. Pada saat yang bersamaan, pemimpin visioner juga menunjukkan perhitungan yang cermat, teliti dan akurat dalam memperhitungkan kejadian yang dianggapnya penting.

- 3) Mampu menggalang orang lain untuk kerja keras dan kerjasama dalam menggapai tujuan. Pemimpin visioner adalah sosok pemimpin yang patut dicontoh, dia mau membuat contoh agar masyarakat sekitar mencontoh dia.
- 4) Mampu merumuskan visi yang jelas, inspirasional dan menggugah, mengelola 'mimpi' menjadi kenyataan : pemimpin visioner sangatlah orang yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap visi di embannya, dia ingin mewujudkan visinya ke dalam suatu organisasi yang dia masuki.
- 5) Mampu mengubah visi ke dalam aksi : dia dapat merumuskan visi ke dalam misinya yang selanjutnya dapat diserap anggota organisasi. Yang dapat menjadikan bahan acuan dalam setiap melangkah ke depan.
- 6) Berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya : pemimpin visioner sangatlah profesionalitas terhadap apa yang diyakini, seperti nilai-nilai luhur yang ada di bangsa ini, dia sosok pemimpin yang bisa dijadikan contoh.
- 7) Membangun hubungan (*relationship*) secara efektif : pemimpin visioner sangatlah pandai dalam membangun hubungan antar anggota, dalam hal memotivasi, memberi, membuat anggotanya lebih maju dan mandiri. Secara tidak langsung hubungan itu akan terjalin dengan sendirinya. Dia juga tidak malu-malu dalam memberi *reward* dan *punishment* terhadap anggotanya, tingkat integritasnya sangatlah tinggi.

- 8) *Innovative* dan *proaktif* : dalam berfikir pemimpin visioner sangatlah kreatif dia mengubah berfikir konvensional menjadi paradigma baru, dia sangatlah sosok pemimpin yang kreatif dan aktif. Dia selalu mengamati langkah-langkah kedepan dan isu-isu terbaru tentang organisasi/instansi.

c. Kompetensi Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner memerlukan kompetensi tertentu. Pemimpinan visioner setidaknya harus memiliki empat kompetensi kunci sebagaimana dikemukakan oleh Burt Nanus (Andriansyah, 2015: 59), sebagai berikut :

- 1) Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya dalam organisasi. Hal ini membutuhkan pemimpin untuk menghasilkan *guidance, encouragement, and motivation*.
- 2) Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang.
- 3) Seorang pemimpin harus memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi perilaku organisasi, prosedur, produk dan jasa. Seorang pemimpin dalam hal ini harus terlibat dalam organisasi untuk menghasilkan dan mempertahankan kesempurnaan pelayanan, sejalan dengan mempersiapkan dan memandu jalan organisasi ke masa depan.

- 4) Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan imajinatif untuk mengantisipasi masa depan. Ini termasuk kemampuan untuk mengatur sumber daya organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi kemunculan kebutuhan dan perubahan ini.

d. Indikator Kepemimpinan Visioner

Menurut Andriansyah (2015:61) indikator kepemimpinan visioner, adalah sebagai berikut :

- 1) Penentu Arah

Dimana seorang pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan gambaran atau target untuk suatu organisasi, guna diraih pada masa depan dan melibatkan bawahannya. Sebagai penentu arah, seorang pemimpin menyampaikan visi, mengkomunikasikannya, memotivasi pekerja dan rekan, serta meyakinkan bawahan bahwa apa yang dilakukan merupakan hal yang benar

- 2) Agen Perubahan

Para pemimpin yang efektif harus secara konstan menyesuaikan terhadap perubahan dan berpikir ke depan tentang perubahan potensial dan yang dapat dirubah. Hal ini menjamin bahwa pemimpin disediakan untuk seluruh situasi atau peristiwa-peristiwa yang dapat mengancam kesuksesan organisasi saat ini, dan yang paling penting masa depan.

3) Juru Bicara

Seorang pemimpin yang efektif adalah juga seseorang yang mengetahui dan menghargai segala bentuk komunikasi tersedia, guna menjelaskan dan membangun dukungan untuk suatu visi masa depan. Pemimpin, sebagai juru bicara untuk visi, harus mengkomunikasikan suatu pesan yang mengikat semua orang agar melibatkan diri dan menyentuh visi organisasi secara internal dan eksternal.

4) Pelatih

Pemimpin visioner yang efektif harus menjadi pelatih yang baik. Dengan ini berarti bahwa seorang pemimpin harus menggunakan kerjasama kelompok untuk mencapai visi yang dinyatakan. Seorang pemimpin mengoptimalkan kemampuan seluruh bawahan untuk bekerjasama, mengkoordinir aktivitas atau usaha mereka dalam pencapaian suatu visi organisasi.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap organisasi tentunya memiliki sebuah tujuan. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi. Pengertian motivasi menurut Bangun (2012:312) mengatakan bahwa “Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Adapun pengertian spesifikasi jabatan sebagai berikut :

Menurut Jerald Greenberg dan Robert (Wibowo, 2012:379) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Menurut Wibowo (2012:379) menyatakan bahwa, “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Menurut Mulyadi (2015:89) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Dari beberapa definisi-definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan.

b. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017:100) terdapat beberapa memotivasi kerja pegawai :

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, pegawai lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin yang mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah termotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.

c. Teori Motivasi

Teori “Tiga Kebutuhan” dikemukakan oleh David McClellan (Suparyadi, 2015:424) yaitu :

1) Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)

Dorongan untuk mengungguli, melakukan pekerjaan yang melebihi standar yang ditentukan, bergulat untuk sukses. Sebagian

orang memilih dorongan yang kuat sekali untuk berhasil, mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk memperoleh ganjaran, mereka memiliki hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya.

2) *Kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power)*

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara seperti yang ia inginkan tanpa dipaksa. Kebutuhan akan kekuasaan adalah hasrat untuk memiliki pengaruh dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan kekuatan yang tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat untuk mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan pada posisi yang kompetitif dan berorientasi status, cenderung lebih peduli akan prestasi dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada kinerja yang efektif.

3) *Kebutuhan akan pertemanan (Need for Affiliation)*

Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab untuk disukai dan diterima baik oleh orang lain. Individu dengan afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal-balik yang tinggi.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:116), faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan yaitu :

1) Faktor Intern

a) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak yang kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, sebab status untuk diakui seorang terhormat.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan ini dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- 5) Keinginan untuk berkuasa

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitr karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan agar dapat melaksanakan kerja yang baik tanpa membuat kesalahan.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja bersungguh-sungguh mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan Tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan,

orang akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

e. Indikator Motivasi

Menurut McClelland (Robbins, 2011:174) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*)
- 2) Kebutuhan akan Berprestasi (*Need for Achievement*)
- 3) Kebutuhan akan Berafiliasi/Pertemanan (*Need for Affiliation*)

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus

mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut Mangkunegara (2017:129), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dalam organisasi, masih banyak karyawan terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Menurut Mulyadi (2015:62), disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang yang harus dilakukan seseorang karyawan terhadap peraturan perusahaan.

b. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja, yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk mengetahui pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika semua organisasi baik, maka diharapkan lebih baik mudah menegakan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu

diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku, dan memberi pelajaran kepada pelanggar.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Anggapan bahwa pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam memberikan efek positif pada kedisiplinan kerja karyawan. Maka dengan demikian, untuk mendapatkan disiplin kerja karyawan yang baik, pimpinan harus dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Singodimedjo (Mangkunegara, 2017:89) bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi pada dasarnya dapat menjadi alasan seseorang untuk bekerja. Hal ini disebabkan kompensasi sendiri merupakan bekal untuk memenuhi kelangsungan hidup.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan dapat dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, hal ini disebabkan karena pimpinan adalah sebagai acuan atau contoh bagi para karyawan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Dimana setiap kedisiplinan, perusahaan tidak cukup hanya menginformasikan peraturan tersebut secara lisan, namun harus dengan tulisan juga.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dimana ketika karyawan melakukan tindak indisipliner maka kewajiban dari pemimpin yang harus mengambil tindakan tegas dalam memberikan sanksi bagi karyawan tersebut.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dimana perusahaan perlu melakukan pengawasan dari pimpinan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Maksudnya setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda antara satu dengan lainnya, seorang karyawan tidak hanya puas mendapatkan kompensasi, namun mereka juga perlu perhatian dari seorang pemimpin karena pemimpin yang sukses bukan dalam arti dekat secara fisik namun juga dapat bekerja sama dengan para karyawan untuk dapat menyelesaikan masalah perusahaan.

- 7) Ciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan.

Dimana kebiasaan – kebiasaan positif juga merupakan faktor yang mendukung kedisiplinan, karena suasana tempat kerja yang baik akan membuat para karyawan menjadi lebih nyaman bekerja.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (Sinambela, 2016:356) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dikemukakan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2013: 67) yaitu : “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dimana hal ini kinerja yang dicapai seorang karyawan dalam sebuah organisasi harus benar-benar dan sungguh-sungguh dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam perusahaan agar hasil yang dicapai semaksimal bagi dari segi moral dan etika yang baik dimata perusahaan.

Sedangkan menurut Edison (2016:190) : “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Dari defenisi-defenisi di atas, diketahui bahwa kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yakni kemampuan dan minat seorang

pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang belum memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan

memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan serta norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13) Disiplin kerja

Merupakan suatu karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
<i>Andiyanto 2011</i>	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores NTT	Motivasi Kerja, Kepemimpinan	Kinerja pegawai	<i>Analisis regresi linier berganda</i>	Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
<i>Elmi 2017</i>	Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kantor Desa Pesanggrahan Kec. Batu Kota Batu	Kepemimpinan Visioner	Kinerja pegawai	<i>Analisis regresi linier berganda</i>	Kepemimpinan Visioner berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
<i>Mahardikawanto 2013</i>	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pematang	Disiplin, Lingkungan kerja, Kualitas Kehidupan Kerja	Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Disiplin, Lingkungan kerja, Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Pratiwi 2014	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Motivasi, Disiplin Kerja	Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda.	Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan				
<i>Reini Ambasari 2012</i>	Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat	Kepemimpinan Visioner, Pengembangan Karier	Kepuasan kerja serta Kinerja pegawai	Analisis Regresi linier sederhana	Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan visioner dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja secara simultan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan
<i>Reza 2010</i>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara	Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin	Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
<i>Sudarmo 2015</i>	<i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan.</i>	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja	Kinerja pegawai	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Upaya untuk meningkatkan kinerja ada beberapa faktor, sesuai dengan teori yang disebutkan Kasmir (2016:189) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Menurut Andriansyah (2015:30) Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mengtransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial antar anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi pada masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil.

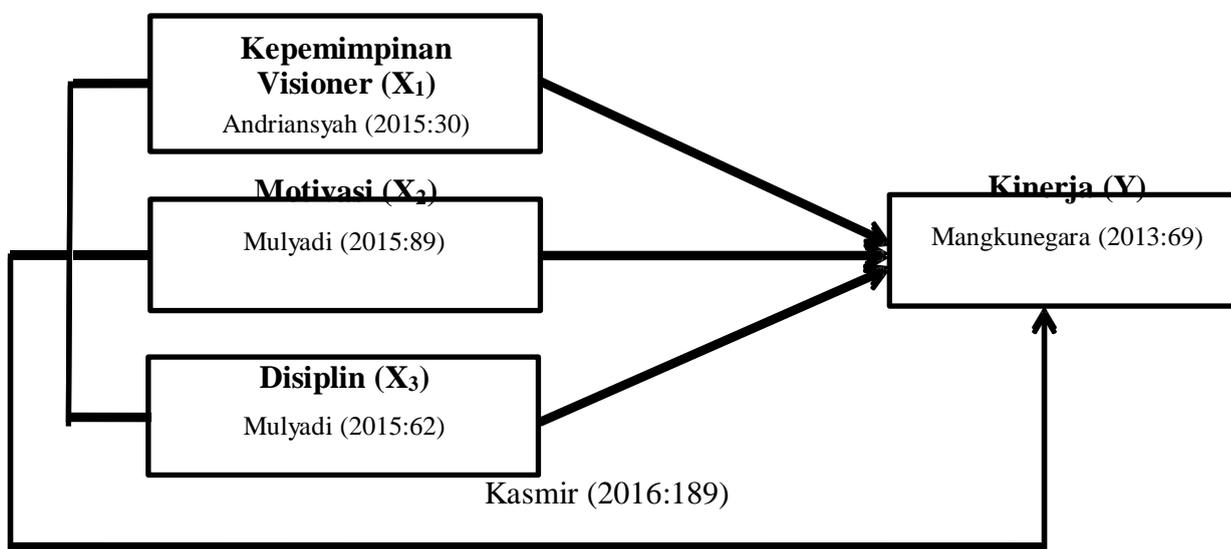
. Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu Elmi (2017:22) menemukan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan maka pimpinan berperan penting untuk menciptakan perilaku karyawannya.

Menurut Mulyadi (2015:89) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu Andiyanto (2011,23) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mulyadi (2015:62), disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/perusahaan.

Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Sudarmo (2015:54) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:284) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dan kerangka berfikir”.

Hipotesis penelitian ini digambarkan asumsi sebagai berikut :

1. Secara parsial kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu
2. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu
4. Secara simultan kepemimpinan visioner, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan proses yang sistematis meliputi pengumpulan dan analisis informasi (data) dalam rangka meningkatkan pengertian kita tentang fenomena yang kita minati atau menjadi perhatian kita.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2017:35) pendekatan asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu, Jalan H.A. Idris Hasibuan No.2 Rantauprapat Kab. Labuhanbatu.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari Bulan Agustus 2018 sampai dengan Mei 2019 untuk lebih jelas dapat dilihat dari uraian tabel di bawah ini :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Agus	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Riset awal/pengajuan judul	■									
2	Penyusunan Proposal	■									
3	Perbaikan/Acc Proposal	■	■								
4	Seminar Proposal			■							
5	Pengambilan Data Riset			■	■						
6	Pengolahan Data				■						
7	Penyusunan Skripsi					■					
8	Bimbingan Skripsi					■	■	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau										■

C. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan Visioner (X_1) : adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mengtransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial antar anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi pada masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil.

2. Motivasi (X_2) : adalah dorongan baik bagi orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.
3. Disiplin (X_3) : adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/perusahaan.
4. Kinerja (Y_2) : adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala Angket
KV (X1)	Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mengtransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial antar anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi pada masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil. Andriansyah (2015:30)	Penentu Arah	Likert
		Agen Perubahan	Likert
		Juru Bicara	Likert
		Pelatih	Likert
Motivasi (X2)	Motivasi adalah dorongan baik bagi orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Mulyadi (2015:89)	<i>Need for Achievement</i> (Kebutuhan akan prestasi)	Likert
		<i>Need for Power</i> (Kebutuhan akan kekuatan)	Likert
		<i>Need for Affiliation</i> (Kebutuhan akan berafiliasi/pertemanan)	Likert
Disiplin (X3)	Disiplin adalah sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/perusahaan. Mulyadi (2015:62),	Frekuensi Kehadiran	Likert
		Tingkat Kewaspadaan	Likert
		Ketaatan pada standar kerja	Likert
		Ketaatan pada peraturan kerja	Likert
		Etika Kerja	
Kinerja (Y2)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013:67)	Kualitas pekerjaan	Likert
		Kuantitas pekerjaan	Likert
		Pelaksanaan tugas	Likert
		Tanggung Jawab	Likert

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur sipil negara dan pegawai honorer pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab.Labuhanbatu yang berjumlah 70 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:85) “Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah aparatur sipil negara dan pegawai honorer pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu yang berjumlah 70 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Pengamatan (Observasi)

Menurut Sutrisno Hadi (Sugiyono, 2016:145) “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks dan tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, yang terpenting adalah pengamatan dan ingatan”. Penulis telah melakukan pengamatan selama bekerja sebagai pegawai honorer di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu.

2. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2016:142) “Angket penelitian merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Jumlah kuesioner yang diberikan pada responden berdasarkan jumlah sampel penelitian. Kuesioner dalam penelitian adalah angket dengan skala likert.

3. Dokumen

Menurut Sugiyono (2017:240) “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang”. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil catatan sejarah singkat lembaga, visi dan misi lembaga, struktur organisasi lembaga dan pembagian tugas pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu

Tabel 3.3 Penentuan Skor Jawaban Kuesioner

NO	JAWABAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016:120)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121) menyatakan bahwa “alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid:. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini, untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, et al, 2014:115).

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Rusiadi, et al, 2014:149). Untuk uji normalitas ini

menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Kriteria untuk histogram, yaitu :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $>0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Rusiadi, et al, 2014:149).

c. Uji Heteroskedastis

Uji Heteroskedastis digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan

yang lain (Rusiadi, et al, 2014:150). Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastis dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kriterianya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastis.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastis.

5. Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Regresi ini digunakan untuk mengukur antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2010:377) regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Rumus analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis-hipotesis adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel tidak bebas/terikat

α = Koefisien konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	=	Koefisien regresi
X_1	=	Variabel bebas X1
X_2	=	Variabel bebas X2
X_3	=	Variabel bebas X3

6. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya secara individu berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila $\leq \alpha$ (0,05) maka H_1 diterima (Sugiyono, 2014:250).

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka secara bersama-sama variabelnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel secara

bersama-sama terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas atau peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Jika probabilitas $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima, sedangkan jika probabilitas $< \alpha$ (0,05), maka H_1 diterima (Sugiyono, 2014:257).

7. Koefisien Determinasi

Uji Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen dengan rumus :

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D : Determinasi

R : Nilai Kolerasi

x,y : Variabel Penelitian

Metode penelitian analisis data yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 16.2

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah BPKAD Kab. Labuhanbatu

Di dalam perkembangannya pada tahun 2008 kemudian berubah nama menjadi BPKKD (Badan Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Labuhanbatu) oleh Bupati Labuhanbatu Tahun 2008, tetapi pada Tahun 2009 berubah nama menjadi DPPKAD (Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu) oleh Bupati Labuhanbatu Tahun 2009, dan pada tahun 2016 berubah nama menjadi BPKAD (Badan pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu) oleh Bupati Labuhanbatu Tahun 2016 hingga sampai saat ini.

Lembaga ini berkedudukan sebagai salah satu perangkat daerah otonomi Kabupaten Labuhanbatu yang dituntut adanya pengelolaan keuangan daerah lebih maksimal sehingga diperlukan menyusun strategi dalam rangka pencapaian standar pelayanan minimal. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah yang di pimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kabupaten Labuhanbatu melalui Sekretaris Daerah. Untuk kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, maka dipandang perlu menetapkan tugas pokok dan fungsi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dengan Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2016,

orang. Berikut ini adalah deskripsi karakteristik 70 responden berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, dan Pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki – Laki	32	45.7	45.7	45.7
	Perempuan	38	54.3	54.3	100.0
Total		70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu paling dominan berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 38 responden dengan persentase 54,3% .

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 – 30	24	34.3	34.3	34.3
	31 – 40	27	38.6	38.6	72.9
	41 – 50	12	17.1	17.1	90.0
	51 – 60	7	10.0	10.0	100.0
Total		70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu paling dominan berumur 31 – 40 tahun yang berjumlah 27 responden dengan persentase 38,6% .

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	18	25.7	25.7	25.7
	D III	13	18.6	18.6	44.3
	S I	36	51.4	51.4	95.7
	S II	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu paling dominan pendidikan tingkat SI yang berjumlah 36 responden dengan presentase 51,6%.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel, dengan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kepemimpinan visioner, motivasi, dan disiplin kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dalam penyebaran angket, masing-masing variabel memiliki pernyataan yang harus di idi oleh responden yang berjumlah 70 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu :

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
2. Setuju (S) diberi skor 4.
3. Ragu – Ragu (RR) diberi skor 3.
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

a. Kepemimpinan Visioner (X_1)

1) Penentu Arah

Tabel 4.4 Pemimpin sudah memberi arahan kepada pegawai untuk mencapai visi lembaga

		KV 1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu – Ragu	12	17.1	17.1	17.1
	Setuju	43	61.4	61.4	78.6
	Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.4 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 pegawai (21,4%), responden menjawab setuju sebanyak 43 pegawai (61,4%) dan responden menjawab ragu –ragu sebanyak 12 pegawai (17,1%).

Tabel 4.5 Arah lembaga sudah disampaikan dengan jelas

		KV 2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	8.6	8.6	8.6
	Ragu – Ragu	8	11.4	11.4	20.0
	Setuju	36	51.4	51.4	71.4
	Sangat Setuju	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 pegawai (28,6%), responden menjawab setuju sebanyak 36 pegawai (51,4%) dan responden menjawab ragu –ragu sebanyak 8 pegawai (11,4%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 6 pegawai (8,6%).

Tabel 4.6 Pemimpin rutin melakukan evaluasi hasil kerja pegawai sebagai perbaikan kinerja pegawai

		KV 3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	44	62.9	62.9	64.3
	Ragu – Ragu	16	22.9	22.9	87.1
	Setuju	9	12.9	12.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden menjawab setuju sebanyak 9 pegawai (12,9%), responden menjawab ragu –ragu sebanyak 16 pegawai (22,9%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 44 pegawai (66,9%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%).

2) Agen Perubahan

Tabel 4.7 Berpikir jauh kedepan dan mampu menggambarkan rencana besar

		KV 4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Ragu – Ragu	7	10.0	10.0	11.4
	Setuju	42	60.0	60.0	71.4
	Sangat Setuju	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 pegawai (28,6%), responden menjawab setuju sebanyak 42 pegawai (60%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 7 pegawai (10%), responden

menjawab tidak setuju sebanyak 44 pegawai (66,9%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%).

Tabel 4.8 Pemimpin merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga

		KV 5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.1	7.1	7.1
	Tidak Setuju	26	37.1	37.1	44.3
	Ragu – Ragu	21	30.0	30.0	74.3
	Setuju	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil jawaban responden menjawab setuju sebanyak 18 pegawai (25,7%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 21 pegawai (30%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 26 pegawai (37,1%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 pegawai (7,1%).

Tabel 4.9 Pemimpin melakukan pengawasan untuk mengetahui kendala yang ada

		KV 6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	5.7	5.7	5.7
	Tidak Setuju	31	44.3	44.3	50.0
	Ragu – Ragu	17	24.3	24.3	74.3
	Setuju	12	17.1	17.1	91.4
	Sangat Setuju	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.9 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 pegawai (8,6%), responden menjawab setuju sebanyak 12 pegawai (17,1%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 17 pegawai (24,3%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 31 pegawai (44,3%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 pegawai (5,7%).

3) Juru Bicara

Tabel 4.10 Pemimpin mensosialisasikan visi, misi dan tujuan melalui pimpinan yang ada dibawahnya

		KV 7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.1	7.1	7.1
	Ragu – Ragu	7	10.0	10.0	17.1
	Setuju	45	64.3	64.3	81.4
	Sangat Setuju	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 pegawai (18,6%), responden menjawab setuju sebanyak 45 pegawai (64,3%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 7 pegawai (10%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 pegawai (7,1%).

Tabel 4.11 Pemimpin membangun hubungan komunikasi yang baik dan peduli kepada para pegawai

		KV 8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	8.6	8.6	8.6
	Tidak Setuju	26	37.1	37.1	45.7
	Ragu – Ragu	20	28.6	28.6	74.3
	Setuju	14	20.0	20.0	94.3
	Sangat Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 pegawai (5,7%), responden menjawab setuju sebanyak 14 pegawai (20%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 20 pegawai (28,6%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 26 pegawai (37,1%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 pegawai (8,6%).

Tabel 4.12 Pemimpin memberikan dukungan dan apresiasi kepada pegawai

		KV 9			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	28	40.0	40.0	40.0
	Ragu – Ragu	22	31.4	31.4	71.4
	Setuju	15	21.4	21.4	92.9
	Sangat Setuju	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 pegawai (7,1%), responden menjawab setuju sebanyak 15 pegawai

(21,4%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 22 pegawai (31,4%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 28 pegawai (40%).

4) Pelatih

Tabel 4.13 Pemimpin mengoptimalkan tingkat kemampuan kinerja pegawai

		KV 10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	26	37.1	37.1	37.1
	Ragu – Ragu	20	28.6	28.6	65.7
	Setuju	17	24.3	24.3	90.0
	Sangat Setuju	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 pegawai (10%), responden menjawab setuju sebanyak 17 pegawai (24,3%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 20 pegawai (28,6%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 26 pegawai (37,1%).

Tabel 4.14 Pemimpin mendorong bawahan agar mampu bekerja sama dan merasa nyaman untuk mencapai tujuan visi

		KV 11			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Ragu – Ragu	13	18.6	18.6	22.9
	Setuju	50	71.4	71.4	94.3
	Sangat Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 pegawai (5,7%), responden menjawab setuju sebanyak 50 pegawai (71,4%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 13 pegawai (18,6%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 pegawai (4,3%).

Tabel 4.15 Pemimpin membina kerja sama pegawai dalam mencapai tujuan visi

		KV 12			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	47	67.1	67.1	68.6
	Ragu – Ragu	12	17.1	17.1	85.7
	Setuju	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil jawaban responden menjawab setuju sebanyak 10 pegawai (14,3%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 12 pegawai (17,1%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 47 pegawai (67,1%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%).

b. Motivasi (X₂)

1) *Need for Achievement* (Kebutuhan akan Prestasi)

Tabel 4.16 Bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan

		M1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Ragu – Ragu	13	18.6	18.6	22.9
	Setuju	40	57.1	57.1	80.0
	Sangat Setuju	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 pegawai (20%), responden menjawab setuju sebanyak 40 pegawai (57,1%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 13 pegawai (18,6%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 pegawai (4,3%).

Tabel 4.17 Semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan

		M2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Ragu – Ragu	7	10.0	10.0	11.4
	Setuju	42	60.0	60.0	71.4
	Sangat Setuju	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.17 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 pegawai (28,6%), responden menjawab setuju sebanyak 42 pegawai (60%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 7 pegawai (10%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%).

Tabel 4.18 Mengambil keputusan dan berani mengambil resiko

		M3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	25	35.7	35.7	35.7
	Ragu – Ragu	23	32.9	32.9	68.6
	Setuju	16	22.9	22.9	91.4
	Sangat Setuju	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.18 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 pegawai (8,6%), responden menjawab setuju sebanyak 16 pegawai (22,9%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 23 pegawai (32,9%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 25 pegawai (35,7%).

2) *Need for Power* (Kebutuhan akan Kekuasaan)

Tabel 4.19 Meyakinkan rekan kerja yang berbeda pendapat

		M4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.1	7.1	7.1
	Tidak Setuju	6	8.6	8.6	15.7
	Ragu – Ragu	15	21.4	21.4	37.1
	Setuju	36	51.4	51.4	88.6
	Sangat Setuju	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.19 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 pegawai (11,4%), responden menjawab setuju sebanyak 36 pegawai (51,4%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 15 pegawai (21,4%),

responden menjawab tidak setuju sebanyak 6 pegawai (8,6%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 pegawai (7,1%).

Tabel 4.20 Menunjukkan cara kerja yang baik agar ditiru rekan kerja

		M5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Ragu – Ragu	10	14.3	14.3	15.7
	Setuju	43	61.4	61.4	77.1
	Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.20 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 pegawai (22,9%), responden menjawab setuju sebanyak 43 pegawai (61,4%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 10 pegawai (14,3%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%).

Tabel 4.21 Mempengaruhi rekan kerja dalam banyak hal untuk memperbaiki kinerja

		M6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.1	7.1	7.1
	Tidak Setuju	26	37.1	37.1	44.3
	Ragu – Ragu	21	30.0	30.0	74.3
	Setuju	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.21 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 pegawai (8,6%), responden menjawab setuju sebanyak 12 pegawai

(17,1%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 17 pegawai (24,3%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 31 pegawai (44,3%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 pegawai (5,7%).

3) *Need for Affiliation* (Kebutuhan akan Pertemanan)

Tabel 4.22 Bersikap ramah dengan teman, atasan, maupun bawahan

		M7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu – Ragu	13	18.6	18.6	18.6
	Setuju	43	61.4	61.4	80.0
	Sangat Setuju	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.22 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 pegawai (20%), responden menjawab setuju sebanyak 43 pegawai (61,4%), dan responden menjawab ragu – ragu sebanyak 13 pegawai (18,6%).

Tabel 4.23 Bekerja sama dengan baik antar sesama rekan kerja

		M8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.1	7.1	7.1
	Tidak Setuju	6	8.6	8.6	15.7
	Ragu – Ragu	15	21.4	21.4	37.1
	Setuju	36	51.4	51.4	88.6
	Sangat Setuju	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.23 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 pegawai (11,4%), responden menjawab setuju sebanyak 36 pegawai

(51,4%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 15 pegawai (21,4%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 6 pegawai (8,6%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 pegawai (7,1%).

Tabel 4.24 Menyesuaikan diri dengan baik kepada rekan kerja di lingkungan organisasi

		M9			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	5.7	5.7	5.7
	Tidak Setuju	11	15.7	15.7	21.4
	Ragu – Ragu	1	1.4	1.4	22.9
	Setuju	33	47.1	47.1	70.0
	Sangat Setuju	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.24 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 pegawai (30%), responden menjawab setuju sebanyak 33 pegawai (47,1%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 1 pegawai (1,4%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 11 pegawai (15,7%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 pegawai (5,7%).

c. Disiplin (X₃)

1) Tingkat Kehadiran

Tabel 4.25 Hadir tepat waktu saat bekerja

		D1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	8.6	8.6	8.6
	Tidak Setuju	26	37.1	37.1	45.7
	Ragu – Ragu	20	28.6	28.6	74.3
	Setuju	14	20.0	20.0	94.3
	Sangat Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.25 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 pegawai (5,7%), responden menjawab setuju sebanyak 14 pegawai (20%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 20 pegawai (28,6%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 26 pegawai (37,1%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 pegawai (8,6%).

Tabel 4.26 Tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan

		D2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Tidak Setuju	35	50.0	50.0	54.3
	Ragu – Ragu	18	25.7	25.7	80.0
	Setuju	10	14.3	14.3	94.3
	Sangat Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.26 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 pegawai (5,7%), responden menjawab setuju sebanyak 10 pegawai (14,3%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 18 pegawai (25,7%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 35 pegawai (50%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 pegawai (4,3%).

Tabel 4.27 Selalu memberikan form izin kepada HRD apabila ada keperluan kantor

		D3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	5.7	5.7	5.7
	Tidak Setuju	25	35.7	35.7	41.4
	Ragu – Ragu	20	28.6	28.6	70.0
	Setuju	14	20.0	20.0	90.0
	Sangat Setuju	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.27 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 pegawai (10%), responden menjawab setuju sebanyak 14 pegawai (20%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 20 pegawai (28,6%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 25 pegawai (35,7%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 pegawai (5,7%).

2) Tingkat Kewaspadaan

Tabel 4.28 Setiap pegawai harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi

		D4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu – Ragu	15	21.4	21.4	21.4
	Setuju	42	60.0	60.0	81.4
	Sangat Setuju	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.28 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 pegawai (18,6%), responden menjawab setuju sebanyak 42 pegawai (60%) dan responden menjawab ragu – ragu sebanyak 15 pegawai (21,4%).

Tabel 4.29 Waspada pada lingkungan kerja dan peralatan kantor

		D5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Ragu – Ragu	17	24.3	24.3	27.1
	Setuju	45	64.3	64.3	91.4
	Sangat Setuju	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.29 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 pegawai (8,6%), responden menjawab setuju sebanyak 45 pegawai (64,3%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 17 pegawai (24,3%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 pegawai (2,9%).

Tabel 4.30 Dengan adanya sanksi hukuman dapat meningkatkan tingkat kewaspadaan

		D6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu – Ragu	14	20.0	20.0	20.0
	Setuju	50	71.4	71.4	91.4
	Sangat Setuju	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.30 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 pegawai (8,6%), responden menjawab setuju sebanyak 50 pegawai (71,4%) dan responden menjawab ragu – ragu sebanyak 14 pegawai (20%).

3) Ketaatan pada standar kerja

Tabel 4.31 Taat dan patuh terhadap standar kerja yang ditetapkan

		D7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu – Ragu	13	18.6	18.6	18.6
	Setuju	50	71.4	71.4	90.0
	Sangat Setuju	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.31 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 pegawai (10%), responden menjawab setuju sebanyak 50 pegawai (71,4%) dan responden menjawab ragu – ragu sebanyak 13 pegawai (18,6%).

Tabel 4.32 Standar yang digunakan pemerintah terlalu tinggi

		D8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	47	67.1	67.1	68.6
	Ragu – Ragu	12	17.1	17.1	85.7
	Setuju	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.32 hasil jawaban responden menjawab setuju sebanyak 10 pegawai (14,3%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 12 pegawai (17,1%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 47 pegawai (67,1%) dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%).

Tabel 4.33 Setiap organisasi harus memiliki standar kerja

		D9			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Ragu – Ragu	7	10.0	10.0	11.4
	Setuju	42	60.0	60.0	71.4
	Sangat Setuju	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.33 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 pegawai (28,6%), responden menjawab setuju sebanyak 42 pegawai (60%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 7 pegawai (10%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%).

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Tabel 4.34 Mentaati jam kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah

		D10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.1	7.1	7.1
	Ragu – Ragu	8	11.4	11.4	18.6
	Setuju	38	54.3	54.3	72.9
	Sangat Setuju	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.34 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 pegawai (27,1%), responden menjawab setuju sebanyak 38 pegawai (54,3%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 8 pegawai (11,4%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 pegawai (7,1%).

Tabel 4.35 Memakai pakaian dan atribut kantor sesuai dengan aturan pemerintah

		D11			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu – Ragu	6	8.6	8.6	8.6
	Setuju	43	61.4	61.4	70.0
	Sangat Setuju	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.35 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 pegawai (30%), responden menjawab setuju sebanyak 43 pegawai (61,4%) dan responden menjawab ragu – ragu sebanyak 6 pegawai (8,6%).

Tabel 4.36 Tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah

		D12			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	25	35.7	35.7	35.7
	Ragu – Ragu	23	32.9	32.9	68.6
	Setuju	16	22.9	22.9	91.4
	Sangat Setuju	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.36 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 pegawai (8,6%), responden menjawab setuju sebanyak 16 pegawai (22,9%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 23 pegawai (32,9%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 25 pegawai (35,7%).

5) Etika Kerja

Tabel 4.37 Ketika bekerja selalu saling menghormati

		D13			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Ragu – Ragu	8	11.4	11.4	12.9
	Setuju	44	62.9	62.9	75.7
	Sangat Setuju	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.37 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 pegawai (24,3%), responden menjawab setuju sebanyak 44 pegawai (62,9%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 8 pegawai (11,4%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%).

Tabel 4.38 Bersikap sopan dengan atasan dan rekan kerja

		D14			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu – Ragu	9	12.9	12.9	12.9
	Setuju	45	64.3	64.3	77.1
	Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.38 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 pegawai (22,9%), responden menjawab setuju sebanyak 45 pegawai (64,3%) dan responden menjawab ragu – ragu sebanyak 9 pegawai (12,9%).

Tabel 4.39 Menjaga perilaku ketika di dalam kantor

		D15			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu – Ragu	9	12.9	12.9	12.9
	Setuju	43	61.4	61.4	74.3
	Sangat Setuju	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.39 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 pegawai (25,7%), responden menjawab setuju sebanyak 43 pegawai (61,4%) dan responden menjawab ragu – ragu sebanyak 9 pegawai (12,9%).

d. Kinerja (Y)

1) Kualitas Kerja

Tabel 4.40 Kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan

		K1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Ragu – Ragu	10	14.3	14.3	15.7
	Setuju	43	61.4	61.4	77.1
	Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.40 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 pegawai (22,9%), responden menjawab setuju sebanyak 43 pegawai (61,4%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 10 pegawai (14,3%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%).

Tabel 4.41 Kreativitas yang tinggi dapat membantu pegawai mencapai hasil kerja yang berkualitas

		K2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Ragu – Ragu	7	10.0	10.0	11.4
	Setuju	42	60.0	60.0	71.4
	Sangat Setuju	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.41 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 pegawai (28,6%), responden menjawab setuju sebanyak 42 pegawai

(60%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 7 pegawai (10%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%).

Tabel 4.42 Seluruh pegawai memiliki kompetensi yang baik

		K3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.1	7.1	7.1
	Tidak Setuju	26	37.1	37.1	44.3
	Ragu – Ragu	21	30.0	30.0	74.3
	Setuju	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.42 hasil jawaban responden menjawab setuju sebanyak 18 pegawai (25,7%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 21 pegawai (30%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 26 pegawai (37,1%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 pegawai (7,1).

2) Kuantitas Kerja

Tabel 4.43 Kinerja pegawai dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam waktu yang sama

		K4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Ragu – Ragu	13	18.6	18.6	22.9
	Setuju	50	71.4	71.4	94.3
	Sangat Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.43 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 pegawai (5,7%), responden menjawab setuju sebanyak 50 pegawai (71,4%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 13 pegawai (18,6%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 pegawai (4,3%).

Tabel 4.44 Faktor pendukung tercapainya target lembaga adalah kinerja pegawai yang baik

		K5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu – Ragu	9	12.9	12.9	12.9
	Setuju	43	61.4	61.4	74.3
	Sangat Setuju	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.44 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 pegawai (25,7%), responden menjawab setuju sebanyak 43 pegawai (61,4%) dan responden menjawab ragu – ragu sebanyak 9 pegawai (12,9%).

Tabel 4.45 Pegawai tidak mendapat tugas diluar tugas pokoknya

		K6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	5.7	5.7	5.7
	Tidak Setuju	31	44.3	44.3	50.0
	Ragu – Ragu	17	24.3	24.3	74.3
	Setuju	12	17.1	17.1	91.4
	Sangat Setuju	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.45 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 pegawai (8,6%), responden menjawab setuju sebanyak 12 pegawai (17,1%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 17 pegawai (24,3%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 31 pegawai (44,3%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 pegawai (5,7%).

3) Pelaksanaan Tugas

Tabel 4.46 Menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan perintah atasan

		K7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.1	7.1	7.1
	Ragu – Ragu	7	10.0	10.0	17.1
	Setuju	45	64.3	64.3	81.4
	Sangat Setuju	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.46 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 pegawai (18,6%), responden menjawab setuju sebanyak 45 pegawai (64,3%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 7 pegawai (10%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 pegawai (7,1%).

Tabel 4.47 Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan dalam waktu yang sama menandakan bahwa kinerja semakin baik

		K8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Ragu – Ragu	13	18.6	18.6	22.9
	Setuju	40	57.1	57.1	80.0
	Sangat Setuju	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.47 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 pegawai (20%), responden menjawab setuju sebanyak 40 pegawai (57,1%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 13 pegawai (18,6%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 pegawai (4,3%).

Tabel 4.48 Tidak pernah melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan

		K9			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	47	67.1	67.1	68.6
	Ragu – Ragu	12	17.1	17.1	85.7
	Setuju	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.48 hasil jawaban responden menjawab setuju sebanyak 10 pegawai (14,3%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 12 pegawai (17,1%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 47 pegawai (67,1%) dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%).

4) Tanggung Jawab

Tabel 4.49 Menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin

		K10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	25	35.7	35.7	35.7
	Ragu – Ragu	23	32.9	32.9	68.6
	Setuju	16	22.9	22.9	91.4
	Sangat Setuju	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.49 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 pegawai (8,6%), responden menjawab setuju sebanyak 16 pegawai (22,9%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 23 pegawai (32,9%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 25 pegawai (35,7%).

Tabel 4.50 Menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil kinerja yang baik

		K11			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Ragu – Ragu	7	10.0	10.0	11.4
	Setuju	42	60.0	60.0	71.4
	Sangat Setuju	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.50 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 pegawai (28,6%), responden menjawab setuju sebanyak 42 pegawai (60%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 7 pegawai (10%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%).

Tabel 4.51 Mempertanggung jawabkan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditetapkan atasan

		K12			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.1	7.1	7.1
	Ragu – Ragu	8	11.4	11.4	18.6
	Setuju	38	54.3	54.3	72.9
	Sangat Setuju	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.51 hasil jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 pegawai (27,1%), responden menjawab setuju sebanyak 38 pegawai (54,3%), responden menjawab ragu – ragu sebanyak 8 pegawai (11,4%) dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 pegawai (7,1%).

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > nilai r_{tabel}$ dengan menggunakan level signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Penyebaran kuesioner dilakukan pada 70 pegawai responden sehingga di dapat nilai $df = n - 2 = 68$ dengan demikian nilai r_{tabel} sebesar 0,2352 hal ini sesuai dengan r_{tabel} . Untuk mengetahui r_{hitung} pada uji validitas digunakan alat bantu program aplikasi SPSS Versi 16, maka diperoleh hasil uji validitas seperti pada tabel hasil uji validitas X_1 , X_2 , X_3 dan Y yang di lampirkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.52 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Visioner (X₁)

Variabel	Kode	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Penentu Arah	KV1	0,307	0,2352	Valid
	KV2	0,436	0,2352	Valid
	KV3	0,291	0,2352	Valid
Agen Perubahan	KV4	0,374	0,2352	Valid
	KV5	0,659	0,2352	Valid
	KV6	0,613	0,2352	Valid
Juru Bicara	KV7	0,377	0,2352	Valid
	KV8	0,482	0,2352	Valid
	KV9	0,585	0,2352	Valid
Pelatih	KV10	0,489	0,2352	Valid
	KV11	0,380	0,2352	Valid
	KV12	0,437	0,2352	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.52 diatas, hasil ouput SPSS diketahui bahwa 3 butir pernyataan dari setiap indikator variabel kepemimpinan visioner dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel} (0,2352)$.

Tabel 4.53 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2)

Variabel	Kode	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
<i>Need for Achievement</i> (Kebutuhan akan Kekuasaan)	M1	0,411	0,2352	Valid
	M2	0,293	0,2352	Valid
	M3	0,299	0,2352	Valid
<i>Need for Power</i> (Kebutuhan akan Kekuasaan)	M4	0,385	0,2352	Valid
	M5	0,371	0,2352	Valid
	M6	0,448	0,2352	Valid
<i>Need for Affiliation</i> (Kebutuhan akan Pertemanan)	M7	0,311	0,2352	Valid
	M8	0,290	0,2352	Valid
	M9	0,455	0,2352	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.53 diatas, hasil ouput SPSS diketahui bahwa 3 butir pernyataan dari setiap indikator variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} (0,2352).

Tabel 4.54 Hasil Uji Validitas Disiplin (X₃)

Variabel	Kode	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Tingkat Kehadiran	D1	0,327	0,2352	Valid
	D2	0,271	0,2352	Valid
	D3	0,388	0,2352	Valid
Tingkat Kewaspadaan	D4	0,356	0,2352	Valid
	D5	0,286	0,2352	Valid
	D6	0,326	0,2352	Valid
Ketaatan pada Standar Kerja	D7	0,335	0,2352	Valid
	D8	0,247	0,2352	Valid
	D9	0,423	0,2352	Valid
Ketaatan pada Peraturan Kerja	D10	0,540	0,2352	Valid
	D11	0,355	0,2352	Valid
	D12	0,418	0,2352	Valid
Etika Kerja	D13	0,277	0,2352	Valid
	D14	0,239	0,2352	Valid
	D15	0,388	0,2352	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.54 diatas, hasil ouput SPSS diketahui bahwa 3 butir pernyataan dari setiap indikator variabel disiplin dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel} (0,2352)$.

Tabel 4.55 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Kode	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kualitas Kerja	K1	0,424	0,2352	Valid
	K2	0,530	0,2352	Valid
	K3	0,552	0,2352	Valid
Kuantitas Kerja	K4	0,453	0,2352	Valid
	K5	0,440	0,2352	Valid
	K6	0,567	0,2352	Valid
Pelaksanaan Tugas	K7	0,389	0,2352	Valid
	K8	0,511	0,2352	Valid
	K9	0,274	0,2352	Valid
Tanggung Jawab	K10	0,510	0,2352	Valid
	K11	0,530	0,2352	Valid
	K12	0,531	0,2352	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.55 diatas, hasil ouput SPSS diketahui bahwa 3 butir pernyataan dari setiap indikator variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} (0,2352).

b. Pengujian Reliabilitas

Reabilitas dari pernyataan kuesioner yang telah diajukan penulis ke responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang di lampirkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.56 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Visioner (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	12

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.56 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,809 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan visioner adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.57 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.681	9

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.57 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,681 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.58 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.735	15

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.58 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,735 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel disiplin adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.59 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	12

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

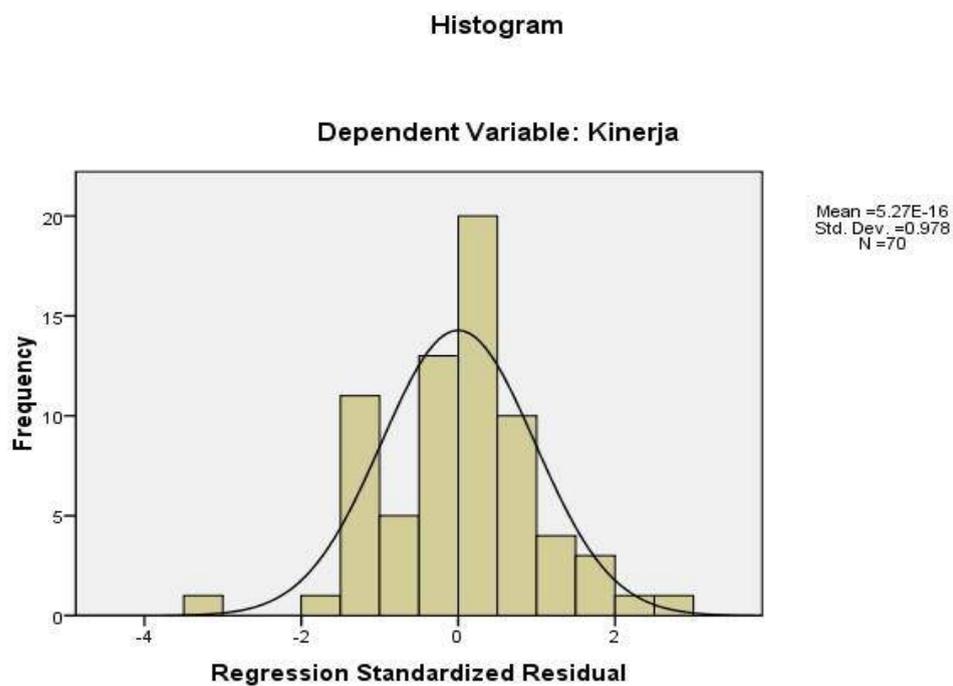
Berdasarkan tabel 4.59 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,819 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan output yang ada untuk uji reabilitas ini adalah bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ sehingga semua butir pernyataan yang diajukan dapat dinyatakan reliabel atau handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Data yang diperoleh dari hasil angket, selanjutnya diuji dengan asumsi klasik, sebagai berikut :

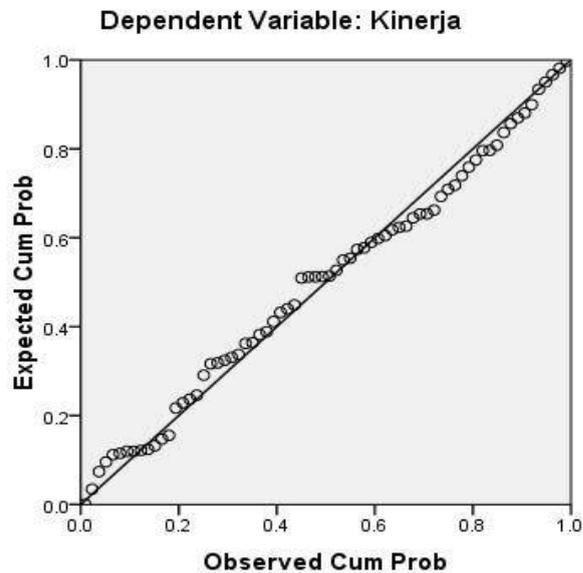
a. Uji Normalitas Data



Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Gambar 4.2 P-P Plot Uji Normalitas

Kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi normal.

Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepemimpinan visioner, motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.60 Uji Multikolinieritas

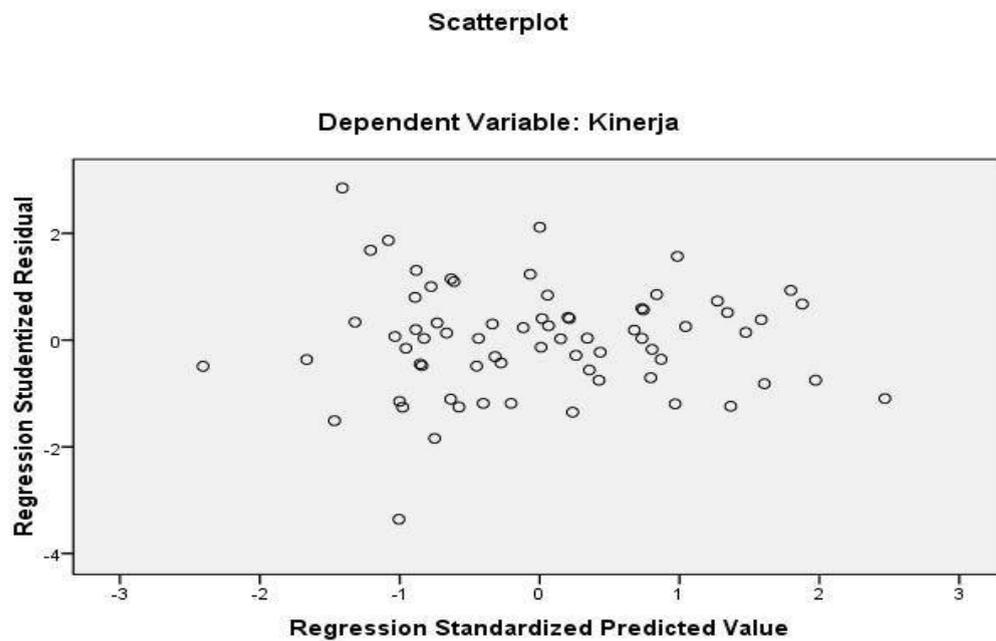
Model		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.124	2.362		-1.323	.190					
	Kepemimpinan Visioner	.399	.067	.425	5.932	.000	.888	.590	.241	.321	3.113
	Motivasi	.223	.081	.175	2.752	.008	.789	.321	.112	.406	2.465
	Disiplin	.432	.081	.418	5.328	.000	.897	.548	.216	.267	3.744

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastis



Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastis

Gambar Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastis, dengan perkataan lain : variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

7. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.61 Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-3.124	2.362		-1.323	.190						
	Kepemimpinan Visioner	.399	.067	.425	5.932	.000	.888	.590	.241	.321	3.113	
	Motivasi	.223	.081	.175	2.752	.008	.789	.321	.112	.406	2.465	
	Disiplin	.432	.081	.418	5.328	.000	.897	.548	.216	.267	3.744	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.61 diatas diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = -3,124 + 0,399 X_1 + 0,223 X_2 + 0,432 X_3 + \epsilon$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah :

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar -3,124.
- 2) Jika terjadi peningkatan kepemimpinan visioner sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,399.
- 3) Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,223.
- 4) Jika terjadi peningkatan disiplin sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,432.

8. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4.62 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Model		Coefficients ^a										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-3.124	2.362		-1.323	.190						
	Kepemimpinan Visioner	.399	.067	.425	5.932	.000	.888	.590	.241	.321	3.113	
	Motivasi	.223	.081	.175	2.752	.008	.789	.321	.112	.406	2.465	
	Disiplin	.432	.081	.418	5.328	.000	.897	.548	.216	.267	3.744	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.63 diatas dapat dilihat bahwa :

1) Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan Ho ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig.t < \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,932 sedangkan t_{tabel} 1,667 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga $t_{hitung} 5,932 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak, yang menyatakan secara parsial kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan Ho ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig.t < \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,752 sedangkan t_{tabel} 1,667 dan signifikan sebesar 0,008 sehingga t_{hitung} 2,752 < t_{tabel} 1,667 dan signifikan 0,008 > 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang menyatakan secara parsial kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3) Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima dan H_o ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig.t < \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,328 sedangkan t_{tabel} 1,667 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga t_{hitung} 5,328 > t_{tabel} 1,667 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang menyatakan secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Uji F (Secara Simultan)

Tabel 4.63 Hasil Uji F (Secara Simultan)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1818.689	3	606.230	180.315	.000 ^a
	Residual	221.896	66	3.362		
	Total	2040.586	69			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan Visioner

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.62 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 180,315 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,74 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05

yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan visioner, motivasi, dan disiplin secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis sebelumnya adalah H_a diterima dan H_o ditolak artinya hipotesis diterima.

9. Koefisien Determinasi

Tabel 4.64 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.944 ^a	.891	.886	1.83359	.891	180.315	3	66	.000	.950

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan Visioner

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS (V.16)

Berdasarkan tabel 4.64 di atas dapat dilihat bahwa angka Adjusted R Squared 0,886 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 88,6% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin. Sedangkan sisanya $100\% - 88,6\% = 11,4\%$ dijelaskan oleh faktor – faktor lainnya.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepemimpinan visioner (X_1) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 5,932 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($N=70$, $df=68$) sebesar 1,667 dan signifikan 0,05, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} X_1 (5,932) > t_{tabel} (1,667)$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang menyatakan secara parsial kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner merupakan permasalahan yang terjadi di lembaga Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan visioner diterapkan oleh seorang pemimpin di instansi pemerintahan maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan visioner yang diterapkan oleh seorang pemimpin pada suatu organisasi maka semakin buruk pula kinerja pegawai yang ada di instansi pemerintahan. Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, yaitu Elmi (2017:22) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan pula bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan maka pimpinan berperan penting untuk menciptakan perilaku karyawannya.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi (X_2) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,752 dengan nilai signifikan sebesar 0,008. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($N=70$, $df=68$) sebesar 1,667 dan signifikan 0,05, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} X_2 (2,752) > t_{tabel} (1,667)$ dan signifikan $0,008 < 0,05$, maka H_a diterima dan

H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner merupakan permasalahan yang terjadi di lembaga Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam mencapai kebutuhan maka kinerja pegawai semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi pegawai dalam mencapai kebutuhan maka semakin buruk pula kinerja pegawai. Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, yaitu Reza (2010) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan pula bahwa jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan giat dalam bekerja, maka kinerja akan semakin tinggi.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin (X_3) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 5,328 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($N=70$, $df=68$) sebesar 1,667 dan signifikan 0,05, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} X_2$ (5,328) > t_{tabel} (1,667) dan signifikan 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin merupakan permasalahan yang terjadi di lembaga Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu. Sesuai dengan teori menurut Singodimendjo (Edi Sutrisno, 2011:96) menyatakan bahwa: “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai atau karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”. 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. Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu, Sudarmo (2015:54) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

4. Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan Visioner, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 180,315 > \text{nilai } F_{tabel} = 2,74$ yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan (serempak) kepemimpinan visioner, motivasi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu sebesar 88,6%. Sedangkan sisanya, $100\% - 88,6\% = 11,4\%$ dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Secara parsial kepemimpinan Visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu. Yang dibuktikan dari hasil perhitungan t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan visioner (X_1) sebesar 5,932 lebih besar dari t_{tabel} 1,667 dan dengan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 maka, H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu. Yang dibuktikan dari hasil perhitungan t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_2) sebesar 2,752 lebih besar dari t_{tabel} 1,667 dan dengan signifikan sebesar 0,008 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 maka, H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu. Yang dibuktikan dari hasil perhitungan t_{hitung} untuk variabel disiplin (X_3) sebesar 5,328 lebih besar dari t_{tabel} 1,667 dan dengan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 maka, H_a diterima dan H_o ditolak.

4. Secara simultan kepemimpinan visioner, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu. Yang dibuktikan dari hasil perhitungan uji F bahwa F_{hitung} 180,315 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,74 dan dengan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 maka, H_a diterima dan H_o ditolak.

B. Saran

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan kepala BPKAD Kab. Labuhanbatu agar lebih meningkatkan kemampuan kepemimpinan visioner sehingga memberikan dampak baik kepada kinerja pegawai.
2. Dalam hal memotivasi pegawai, bisa dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti *training* (pelatihan) kerja dan pengembangan diri agar lebih termotivasi melakukan pekerjaan dan pegawai lebih berkompeten di bidang pekerjaannya masing-masing.
3. Perlu adanya pengawasan dan ketegasan terhadap pegawai dalam menerapkan kedisiplinan terutama pada kehadiran pegawai dengan menerapkan sistem fingerprint agar tidak ada pegawai yang melanggar peraturan jam kerja yang telah ditetapkan pemerintah sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai BPKAD Kab. Labuhanbatu.
4. Saran kepada peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian penulis dengan menambahkan variabel dependen lainnya dan menambah indikator penelitian dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Andriansyah. (2015). *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah*. Cetakan Pertama. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, dkk., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit In Media.
- Robbins, SP dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Robbins, SP dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Rusiadi, et al, (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU.
- Sinambela, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Cetakan Kesembilan Belas. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Cetakan Kedua Puluh. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

JURNAL :

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59

Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-

Andiyanto. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores NTT*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*.

Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). *“Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”*. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.

Elmi. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kantor Desa Pesanggrahan Kec. Batu Kota Batu*. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tribhuwana Tungadewi*. Vol.16.No.2

Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.

Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.

Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Reza, Regina Aditya. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Sudarmo. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan*. *Jurnal Sains Terapan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan Indonesia*. Vol.2.No.2.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.