

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan sentral dari sebuah organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kontribusi yang dapat memajukan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, tanpa adanya peran dari manusia, suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Selain itu, sumber daya manusia juga sebagai faktor penentu berjalannya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi.

Keberhasilan dari suatu organisasi dilihat dari bagaimana kinerja para pegawainya, juga dapat dicapai dengan cara meningkatkan kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai dapat di tingkatkan dengan memberikan kompensasi, motivasi, serta memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawainya, karena dalam hal ini pegawai akan merasa dihargai dan mereka akan memberikan hasil kinerja yang maksimal, yang dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja Pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan instansi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan instansi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas pariwisata Kota Medan merupakan Suatu Lembaga Organisasi Pemerintah yang bergerak dibidang pariwisata yang Dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Medan melalui Sekretaris Daerah. Visi Dinas Pariwisata Medan yaitu menjadikan Kota

Medan sebagai daerah tujuan wisata. Dinas Pariwisata Medan mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pariwisata.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur Aparatur Negara dan bagian dari sumber daya manusia tidak lepas dari tuntutan tersebut sehingga dibutuhkan pengembangan dan penyempurnaan sistem kerja yang semakin berat dalam pelaksanaan dan keberhasilan pembangunan. Untuk mewujudkan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang baik diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil diperlukan pembinaan pegawai yang terus-menerus dan berkelanjutan yang dititik beratkan pada sistem penilaian prestasi kerja. Untuk mencapai obyektifitas penilaian prestasi kerja PNS, diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja yang nyata dan terukur. Berikut Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Medan :

**Tabel 1.1**

**Data Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Parawisata Kota Medan**

| <b>Unsur penilaian kinerja</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>Perbandingan</b> | <b>Keterangan</b>   |
|--------------------------------|-------------|-------------|---------------------|---|
| a. Sasaran Kerja ASN (SKP)     | 89          | 83          | Turun               | Tingkat kinerja: Sangat baik = 91-100<br>Baik =76-90<br>Cukup = 60-75 |
| b. Perilaku Kerja              |             |             |                     |   |
| Orientasi Pelayanan            | 79          | 76          | Turun               |   |
| Integritas                     | 79          | 77          | Turun               |   |
| Komitmen                       | 79          | 76          | Turun               |   |
| Disiplin                       | 79          | 76          | Turun               |   |
| Kerja Sama                     | 80          | 77          | Turun               |   |
| Rata rata                      | 79,2        | 76,4        | Turun               |   |
| Nilai Prestasi Kerja           | 80,55       | 74,03       | Turun               |   |

Sumber: Dinas Parawisata Kota Medan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1. diatas dapat dilihat bagaimana bobot nilai dari penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan bahwa rata rata nilai mendapatkan penilaian yang baik pada tahun 2021 dan dapat dilihat pada tabel Nilai Kinerja pegawai. Pada tahun 2022 nilai prestasi kerja mengalami penurunan dari nilai 80,55 walaupun dalam konteks baik dengan nilai 74,03. Begitu pula dengan orientasi pelayanan mengalami penurunan walaupun tetap pada konteks yang baik. Berdasarkan hal tersebut penilaian kinerja maka para pegawai haruslah meningkatkan kualitas kerjanya agar lebih baik lagi. Faktor lain yang menjadi penghambat terhadap kinerja pegawai selain beban kerja, tekanan dari organisasi, atau pun konflik dalam lingkungan kerja, itu akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, disiplin, kepuasan, kompensasi, lingkungan kerja dan faktor faktor lainnya.

**Tabel 1.2**  
**Data Penilaian Kepemimpinan Pada Dinas Parawisata Kota Medan**

| <b>Unsur penilaian kinerja</b> | <b>2022</b> | <b>Perbandingan</b> | <b>Keterangan</b>   |
|--------------------------------|-------------|---------------------|---|
| a. Sasaran Kerja ASN<br>(SKP)  | 94          | Sangat Baik         | Tingkat kinerja:<br>Sangat baik =<br>91-100<br><br>Baik =76-90<br><br>Cukup = 60-75 |
| b. Perilaku Kerja              | 80          | Baik                |   |
| Orientasi Pelayanan            | 81          | Baik                |   |
| Integritas                     | 81          | Baik                |   |
| Komitmen                       | 81          | Baik                |   |
| Disiplin                       | 80          | Baik                |   |
| Kerja Sama                     | 80          | Baik                |   |
| Kepemimpinan                   | 81          | Baik                |   |
| Nilai Prestasi Kerja           | 89          | Baik                |   |

Sumber: Dinas Parawisata Kota Medan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2. diatas dapat dilihat bagaimana bobot nilai dari penilaian kepemimpinan pada Dinas Pariwisata Kota Medan dengan nilai kategori baik pada tahun 2022 artinya kepemimpinan pada Dinas Pariwisata Kota Medan sudah cukup baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Pegawai di Dinas Pariwisata bahwa kepemimpinan pada Dinas tersebut masih kurang efektif. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan dan fasilitas kerja bagi pegawai. Kemudian hasil wawancara mengatakan bahwa kepemimpinan di Dinas Pariwisata Kota Medan sudah tergolong baik tetapi masih perlu meningkatkan peraturan yang berlaku sehingga pegawai semakin semangat dan disiplin. Selain itu seorang pimpinan pada instansi tersebut jarang memberikan dorongan semangat kerja bagi pegawai. Sehingga hal ini berdampak pada pegawai yang sering datang terlambat. Selain itu fasilitas kerja pegawai juga kurang memadai ini terlihat dari beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugastugas yang diberikan menjadi terhambat. Oleh karena itu, Pimpinan harus tegas dan mendorong bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di instansi tersebut.

Menurut Hasibuan (2018) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar di capai hasil yang diharapkan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi pegawai untuk memperoleh tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan berujung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya kepemimpinan yang paling tepat yang tepat yaitu pemimpin yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Kepemimpinan termasuk bagian penting dari manajemen dan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Usman 2016). Kepemimpinan ini dapat dilihat dari

jenis-jenis kepemimpinan seperti: kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, arogan, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum. Kemudian, Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik sebagai berikut, menganggap bawahan sebagai makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan; selalu berusaha menjadikan bawahannya sukses dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai pemimpin. Terakhir kepemimpinan bebas kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratis. dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab.

Selain kepemimpinan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi semua peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, dan mematuhi segala peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dalam kantor baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu mematuhi serta menjalankannya, tidak menolak sanksi-sanksi yang diberikan (Sastrohadiwiryono, 2013). Disiplin kerja sangat dibutuhkan suatu organisasi dalam kaitannya mempermudah dan melancarkan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap pegawai memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang sudah ditetapkan demi memajukan suatu organisasi. Disiplin kerja dapat

dilihat dari: Disiplin preventif yaitu disiplin ini, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mampu mengikuti berbagai standarisasi dan aturan, sehingga hal tersebut dapat mencegah penyelewengan-penyelewengan yang mungkin terjadi. Kemudian disiplin korektif disiplin ini, kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Selanjutnya disiplin progresif disiplin ini, memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terus berulang. Tujuannya ialah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Ada tujuh faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kebiasaan-kebiasaan positif. Contohnya disiplin kerja dalam instansi taat terhadap peraturan yang berlaku yang dilihat dari jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang kerja, cara berpakaian dan sebagainya.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, penulis melihat masih ada pegawai yang tidak taat dengan peraturan yang berlaku di Dinas Pariwisata Kota Medan yaitu masih adanya pegawai yang datang terlambat, adanya pegawai yang pulang kantor tidak pada waktunya, kurangnya interaksi sosial pegawai untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tidak terduga. Berikut Data Keterlambatan pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan:

**Tabel 1.3 Data Keterlambatan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan Tahun 2022**

| <b>No</b> | <b>Bulan</b> | <b>Jumlah Hari Kerja</b> | <b>Jumlah Pegawai</b> | <b>Pegawai Yang Tidak Tepat Waktu</b> | <b>Pegawai Yang Tidak Tepat Waktu Apel Pagi</b> |
|-----------|--------------|--------------------------|-----------------------|---------------------------------------|---|
| 1         | Januari      | 21                       | 45                    | 25                                    | 20  |
| 2         | Februari     | 18                       | 45                    | 20                                    | 25  |
| 3         | Maret        | 22                       | 45                    | 21                                    | 24  |
| 4         | April        | 19                       | 45                    | 22                                    | 23  |
| 5         | Mei          | 15                       | 45                    | 15                                    | 30  |
| 6         | Juni         | 21                       | 45                    | 20                                    | 25  |
| 7         | Juli         | 21                       | 45                    | 22                                    | 23  |
| 8         | Agustus      | 22                       | 45                    | 21                                    | 24  |
| 9         | September    | 22                       | 45                    | 15                                    | 30  |
| 10        | Oktober      | 20                       | 45                    | 20                                    | 15  |
| 11        | November     | 21                       | 45                    | 19                                    | 26  |
| 12        | Desember     | 20                       | 45                    | 18                                    | 27  |

Sumber :Dinas Pariwisata Kota Medan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan paling rendah Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan terjadi di bulan September dan tingkat keterlambatan paling tinggi Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan terjadi di bulan Januari. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa setiap bulan nilai disiplin kerja semakin meningkat hal ini dapat dilihat dari tingkat keterlambatan selama 12 bulan. Namun masih perlu ditingkatkan disiplin kerja agar semaakin baik. Pimpinan Dinas Pariwisata Kota Medan menerapkan upacara sebagai forum pelaporan kinerja pegawai dan pemberian amanat dari pimpinan yang

dilaksanakan satu kali dalam satu minggu yaitu setiap hari Senin. Berdasarkan hasil pra riset, dalam pelaksanaan upacara masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti upacara, serta ada juga beberapa pegawai yang terlambat datang sesuai waktu yang dijadwalkan oleh Dinas Pariwisata Kota Medan. Selain itu hasil wawancara bahwa pegawai masih kurang disiplin dengan tanggungjawab dalam pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman bagi penulis, penulis dapat mengimplementasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan dan dapat menambah wawasan bagi penulis dalam bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Manfaat Bagi Instansi

Melalui penelitian ini diharapkan instansi mampu mempertahankan dan meningkatkan strategi disiplin kerja dan kepemimpinan yang tinggi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepemimpinan**

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi pegawai untuk memperoleh tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan berujung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya kepemimpinan yang paling tepat yang tepat yaitu pemimpin yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Kepemimpinan termasuk bagian penting dari manajemen dan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Usman 2016). Kepemimpinan dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya mencapai tujuan individu, kelompok dan organisasinya. Menurut Kartono (2017;34) kemampuan individu untuk mempengaruhi memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi epektifitas dan keberhasilan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Fahmi (2012) menyatakan, kepemimpinan merupakan satu aspek penting dalam organisasi yang merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya, sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya

sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah, tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi sehingga tujuan tercapai.

### **2.1.2 Jenis-Jenis Kepemimpinan**

Jenis- Jenis kepemimpinan dapat di bedakan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan otokratis adalah kepemimpinan yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, arogan, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum. Indikator dari Gaya Kepemimpinan Otokratis: (1) Sentralisasi Wewenang (2) Produktivitas Kerja (3) Manajemen setiap keputusannya dianggap sah, dan pengikut – pengikutnya wajib menerima perintah tanpa pertanyaan.
2. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang memiliki karakteristik sebagai berikut, menganggap bawahan sebagai makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan; selalu berusaha menjadikan bawahannya sukses dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai pemimpin. Indikator dari gaya kepemimpinan demokratis : (1) Hubungan baik antara pimpinan dengan pegawai (2) Penghargaan terhadap pegawai (3) Manajemen yang mendengarkan aspirasi bawahannya.
3. Kepemimpinan bebas (*Laissez Faire*) Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratis. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali

menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan dengan menganggap semua usahanya akan cepat berhasil.

### **2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Pemimpin itu harus disiapkan, dididik dan dibentuk tidak dilahirkan begitu saja (*leaders are made, not born*). Untuk itu banyak faktor yang akan mempengaruhi hal tersebut, seperti :

1. Moril

Moril adalah keadaan jiwa dan emosi seseorang yang mempengaruhi kemauan untuk melaksanakan tugas dan akan mempengaruhi hasil pelaksanaan tugas perorangan maupun organisasi.

2. Disiplin

Disiplin adalah ketaatan tanpa ragu-ragu dan tulus ikhlas terhadap perintah atau petunjuk atasan serta peraturan yang berlaku. Disiplin yang terbaik adalah disiplin yang didasarkan oleh disiplin pribadi.

3. Jiwa Korsia

Jiwa Korsia adalah loyalitas, kebanggaan dan antusiasme yang tertanam pada anggota termasuk pimpinannya terhadap organisasinya.

4. Kecakapan

Kecakapan adalah kepandaian melaksanakan tugas dengan hasil yang baik dalam waktu yang singkat dengan menggunakan tenaga dan sarana yang seefisien mungkin serta berlangsung dengan tertib. Pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki pimpinan dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, inisiatif dan pengembangan pribadi serta pengalaman tugas.

#### **2.1.4 Indikator Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2017) indikator kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampain pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

## 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### **2.1.5 Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi semua peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Menurut (Sumadhinata, 2018;335) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, dan mematuhi segala peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dalam kantor baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu mematuhinya serta menjalankannya, tidak menolak sanksi-sanksi yang diberikan (Sastrohadiwiryono, 2013). Sedangkan menurut (Hasibuan 2012) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, dan mematuhi segala peraturan-

peraturan yang sudah ditetapkan dalam kantor baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu mematuhi serta menjalankannya, tidak menolak sanksi-sanksi yang diberikan.

### **2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013), ada tujuh faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Dalam pembagian kompensasi sangat berpengaruh pada kedisiplinan pegawai karena dengan begitu pegawai akan selalu mematuhi dan menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan. Dan mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi organisasi.

2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam organisasi

Keteladanan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting karena semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada Tidaknya Aturan Pasti Dapat Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan Bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang di buat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah.

4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan maka perlu ada keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan sesuai tingkat pelanggaran yang telah dibuatnya.

5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melakukan

melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi. Pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinanya sendiri.

7. Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin Kebiasaan-kebiasan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib kerja mereka.
- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa. Walaupun kepada bawahan sekali pun.

### **2.1.6 Indikator Disiplin**

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Adapun indikator Disiplin Kerja menurut Sastrohadwiryo (2013) yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran

Merupakan nilai yang menyatakan jumlah kehadiran suatu kelompok didalam suatu tempat.

2. Tingkat Kewaspadaan

Adalah suatu keadaan kesiapsiagaan untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tidak terduga, serta suatu kemampuan untuk mempertahankan perhatian terhadap tugas dalam jangka waktu tertentu.

3. Ketaatan pada standar kerja

Adalah suatu keadaan dimana pegawai harus menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai harus menaati peraturan kerja dan tata tertib yang sudah dibuat oleh instansi.

5. Etika Kerja

Adalah aturan normatif yang mengandung system nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan.

### **2.1.7 Kinerja Pegawai**

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja yang tinggi dapat memberikan kinerja yang baik. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu suatu keberhasilan tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Secara lebih detail, dimaksud dengan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN telah ditetapkan pada 26 April 2019. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Kinerja menurut (Afandi, 2018) dikaitkan dengan performance sebagai kata benda, maka pengertiannya ialah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Harsuko (2011) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagi nya memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”. Menurut Hasibuan (2012), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Mangkunegara (2015), kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bangun (2012) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan pekerjaan. Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas, kinerja adalah hasil suatu pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

### **2.1.8 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2015) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
  1. Kemampuan dan keahlian
  2. Latar belakang
  3. Demografi
- b. Faktor psikologi yang terdiri dari:
  1. Persepsi
  2. *Atitude*

3. *Personality*

4. Pelatihan

5. Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:

1. Sumber daya

2. Kepemimpinan

3. Penghargaan

4. Struktur

5. *Job design*

### 2.1.9 Indikator Kinerja Pegawai

Pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

1. Sasaran Kerja
2. Orientasi Pelayanan
3. Integritas
4. Komitmen
5. Disiplin
6. Kerja sama

### 2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini hasil penelitian terdahulu yang ditemukan penulis selama melakukan penelitian.

**Tabel 2.1**

#### **Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti  | Judul  | Hasil Penelitian  |
|----|---|--|---|
| 1  | Sianipar, G. J., Se, M., Malau, A. R., & Se, M. (2015). | Pengkajian Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan, Dan Komitmen | Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan komitmen terhadap motivasi kerja; menganalisis |

|   |                      |  |  |
|---|----------------------|--|--|
|   |                      | <p>Pegawai Negeri Sipil Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil: Studi Pada Kantor Dinas Tata Ruang, Perumahan Dan Permukiman Kota Binjai.</p> | <p>pengaruh kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tata Ruang, Perumahan dan Permukiman Kota Binjai. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tata Ruang, Perumahan dan Permukiman Kota Binjai berjumlah 58 orang, keseluruhan jumlah pegawai diambil sampelnya. Berdasarkan hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tata Ruang, Perumahan dan Permukiman Kota Binjai. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; karakteristik pekerjaan yang dimiliki berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; dan komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan motivasi. Berdasarkan hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, komitmen dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tata Ruang, Perumahan dan Permukiman Kota Binjai. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan</p> |
| 2 | Athar, H. S. (2020). | <p>Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur</p>  | <p>Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian menunjukkan bahwa, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan. Variabel kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja memiliki dampak positif dan</p>   |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
|   |   |  | <p>signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan ketiga variabel bebas, kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan baik lingkungan fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasinya adalah, kondisi kantor dan ruangan harus diperhatikan apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong.</p>  |
| 3 | Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). | Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tarukim Labura.              | <p>Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian parsial pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan pengujian secara simultan pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> |
| 4 | Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019).                | Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin | <p>Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin yang berjumlah 102 orang. Pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 51 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin yang di dapatkan dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik analisa data yang digunakan regresi linear</p>   |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin</p> |
|--|--|--|--|

Sumber: Dicitasi dari berbagai jurnal (2022)

## **2.3 Kerangka Berpikir**

### **2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar di capai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi pegawai untuk memperoleh tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan berujung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin baik kepemimpinan dalam sutau perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Sesuai dengan penelitian terdahulu Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

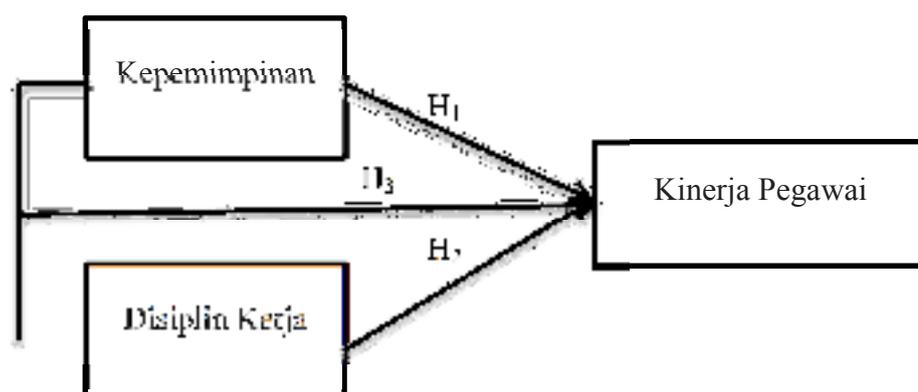
Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, dan mematuhi segala peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dalam kantor baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu mematuhinya serta menjalankannya, tidak menolak sanksi-sanksi yang diberikan. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik kedisiplinan kerja dalam suatu perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan penelian terdahulu Syahputra dan Rambe, M. F. (2020). disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya bahwa disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan dapat meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma kekuatan sosial.

### 2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja yang tinggi dapat memberikan kinerja yang baik. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu suatu keberhasilan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi pegawai untuk memperoleh tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, dan mematuhi segala peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dalam kantor baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu mematuhi serta menjalankannya, tidak menolak sanksi-sanksi yang diberikan. Sesuai dengan penelitian terdahulu Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019) kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berikut adalah gambar kerangka berpikir dengan Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).



---

## **Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka berikut adalah uraian hipotesis yang penulis dapat kemukakan dalam penelitian ini:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang kuantitatif dimana yang digunakan adalah statistik deskriptif, statistik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Statistik induktif, statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk sampel. Stastistik parametrik, digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statatistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Tempat dan waktu penelitian adalah serangkaian gambaran umum yang menjelaskan lokasi teknik pengumpulan data dalam sebuah riset. Bagian ini sendiri berada dibuat sebagai penjelasan bahwa penelitian tersebut benar-benar dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di Dinas Pariwisata Kota Medan Jln. Prof. HM. Yamin SH No.40, Gg. Buntu, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20232. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat pengambilan data pertama yaitu pada bulan Oktober 2022 sampai dengan Selesai.

#### **3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam sampel ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan yang berjumlah 45 orang.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2016), non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampelnya yaitu adalah 45 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pariwisata Kota Medan.

### **3.3.3 Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2019: 129), untuk menentukan sampel dalam sebuah penelitian terdapat berbagai metode yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini metode nonprobability sampel, metode ini tidak memberikan peluang /kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang akan dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini adalah *sampling purposive*, yaitu teknik penentuan sampel dengan melakukan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini jumlah sampelnya yaitu adalah 45 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pariwisata Kota Medan.

### **3.4 Jenis Data Penelitian**

Ada (2) dua jenis pengumpulan data yaitu: Data primer dan Data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), yang dikumpulkan oleh yang bersangkutan.

a. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

b. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek obyek alam yang lain.

c. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil penelitian, buku, artikel, dan serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang didapat.

### 3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert sebagai alat mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atas sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skor yang diberikan adalah:

**Tabel 1.1**

**Pengukuran Skala Likert**

| No | Pernyataan                | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1  | Sangat setuju (SS)        | 5    |
| 2  | Setuju (S)                | 4    |
| 3  | Ragu-ragu (S)             | 3    |
| 4  | Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Sumber : Sugiyono 2016

### 3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berikut adalah Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data:

**Tabel 3.2**

**Defenisi Operasional Dan Indikator Variabel**

| Variabel                         | Defenisi  | Indikator  | Skala         |
|----------------------------------|---|--|---------------|
| Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )   | Kemampuan individu untuk mempengaruhi memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi evektifitas dan keberhasilan organisasi<br>Kartono (2017)   | 1. Kemampuan mengambil keputusan.<br>2. Kemampuan memotivasi.<br>3. Kemampuan komunikasi.<br>4. Kemampuan mengendalika<br>5. Tanggung jawab.                           | <i>Likert</i> |
| Disiplin kerja (X <sub>2</sub> ) | Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, dan mematuhi segala peraturan yang sudah ditetapkan dalam kantor baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu mematuhinya serta menjalankannya, tidak menolak sanksi yang diberikan<br>( Sastrohadiwiryono (2013) | 1. Frekuensi Kehadiran<br>2. Tingkat kewaspadaan<br>3. Ketaatan pada standar kerja<br>4. Ketaatan pada peraturan kerja<br>5. Etika Kerja<br>( Sastrohadiwiryono (2013) | <i>Likert</i> |
| Kinerja Pegawai (Y)              | Prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.<br>Peraturan Pemerintah (PP) No 30 Tahun 2019  | 1. Sasaran Kerja<br>2. Orientasi Pelayanan<br>3. Integitas<br>4. Komitmen<br>5. Disiplin<br>6. Kerja sama<br>Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019             | <i>Likert</i> |

Sumber : Data diolah oleh penulis (2022)

### **3.7 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat dari penelitian dengan cara kuesioner merupakan data yang valid atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan kriteria pengujian dengan menggunakan program SPSS Windows dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan tidak valid.

#### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan *SPSS For Windows* dengan uji statistik *Cronbach alpha* dengan kriteria :

- a. Jika  $r_{alpha} > 0,60$  maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika  $r_{alpha} < 0,60$  maka dinyatakan tidak reliabel.

### **3.8 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai seberapa distribusi normal atau tidak. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisis grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **3.8.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara kesamaan varians pada nilai residual (kesalahan) dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai residual berbeda maka terdapat heteroskedastisitas. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat grafik scatterplots atau dengan menggunakan uji glejser. Apabila hasil uji *glejser*  $\leq 0,1$  maka data tersebut mengalami heteroskedastisitas.

### **3.8.3 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dapat digunakan untuk mengetahui hubungan diantara variabel bebas (*independent*). Persyaratan yang harus dipenuhi dalam regresi berganda adalah tidak adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas akan digunakan dengan melihat ukuran Tolerance dan ukuran VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance (VIF)  $> 10$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang telah diolah.

## **3.9 Metode Analisis Data**

### **3.9.1 Analisis Deskriptif**

Metode analisis deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkannya untuk analisis, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas dengan fakta-fakta dan sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diteliti.

### **3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

b<sub>1</sub> = koefisien regresi kepemimpinan

b<sub>2</sub> = koefisien regresi disiplin kerja

e = Galat (disturbance error)

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$  atau membandingkan angka signifikan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  atau membandingkan dengan  $\alpha=0,05$  atau 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) :

Cara tersebut dapat dilihat dibawah ini:

1. Pengambilan keputusan dengan melakukan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  masing-masing diantara variabel bebas dengan  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut:
  - 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> di terima, artinya adalah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
  - 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, artinya adalah variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
2. Pengambilan keputusan dengan menggunakan angka probabilitas signifikan adalah sebagai berikut:
  - 1) Apabila probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak
  - 2) Apabila probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima

Dalam penetapan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Kepemimpinan ( $X_1$ )

- 1)  $H_0 : b_1 = 0$  Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)
- 2)  $H_1 : b_1 \neq 0$  Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

#### 2. Disiplin kerja ( $X_2$ )

- 1)  $H_0 : b_2 = 0$  Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2)  $H_1 : b_2 \neq 0$  Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

### 3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ).

Rumusan Hipotesis :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan Keputusan :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### **3.11 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai koefisien mendekati 1 berarti variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai koefisien mendekati nol berarti variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat.

