STIE BINA KARYA

PROGRAM S-1

JURUSAN MANAJEMEN

TEBING TINGGI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS PEMADAM DAN PENYELAMATAN KOTA TEBING TINGGI

SKRIPSI

OLEH:

JOSUA MARPAUNG

20110288

MHD HAFIQ SOFYAN

20110192

MANAJEMEN

GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA I MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA

TEBING TINGGI

2024

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS PEMADAM DAN PENYELAMATAN KOTA TEBING TINGGI

Josua Marpaung
Mhd Hafiq Sofyan
Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi
Josuamarpuang12@gmail.com
Mhd.hafiqsofyan@gmail.com

Dosen Pembimbing-I :
Dr. Mangasi Sinurat, S.E., M.Si.

Dosen Pembimbing-II :
Dr. Willy Cahyadi, S.Kom., S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS 26.00 for windows yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada 80 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis yaitu uji T dan uji analisis jalur. Hasil dari SPSS dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS AN INTERVENING VARIABLE IN THE FIRE AND RESCUESERVICE OF TEBING TINGGI CITY

Josua Marpaung
Mhd Hafiq Sofyan
Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi
Josuamarpuang12@gmail.com
Mhd.hafiqsofyan@gmail.com

***Supervisor-I* :**
Dr. Mangasi Sinurat, S.E., M.Si.

***Supervisor- II* :**
Dr. Willy Cahyadi, S.Kom., S.E., M.Si.

This research aims to determine the effect of leadership style on employee performance with work discipline as an intervening variable in the fire and rescue service of Tebing Tinggi City. The research method used is a quantitative method using SPSS 26.00 for windows which was collected from the results of distributing questionnaires to 80 respondents. The analytical method used ini this research uses instrument tests, namely validity and reliability tests. Classical assumption tests, namely normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2) analysis, hypothesis testing, namely T test and path analysis test. The result of SPSS in this research are that leadership style influences employee performance, leadership style influences work discipline, work discipline influence employee performance, and leadership style influences employee performance with work discipline as an intervening variable.

Keywords : Employee Performance, Leadership Style, Work Discipline

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di dalam sebuah instansi/perusahaan adalah aset yang sangat penting untuk membantu mewujudkan tujuan instansi/perusahaan. Pegawai yang merupakan sumber daya manusia tersebut memiliki potensi yang besar sebagai penggerak dan penentu jalannya kegiatan dan operasional pada instansi/perusahaan. Namun potensi yang besar itu harus dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien oleh instansi/perusahaan karena pegawai dapat menentukan apakah kegiatan dan operasional sebuah instansi/perusahaan tersebut berjalan dengan baik atau tidak. Menurut Hasibuan (2018) mendefinisikan sumber daya manusia yaitu suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan sebuah instansi/perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang profesional. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan (Amin, 2017).

Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau *rescue* (penyelamatan) seperti Ambulans dan Badan SAR Nasional. Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi memiliki 4 bagian yaitu, Administrasi, *Rescue,* Pencegahan dan Pemadam. Administrasi bertugas untuk mengurus administrasi dinas, mengurus surat masuk dan keluar serta membuat laporan-laporan kerja pegawai. *Rescue* bertugas untuk melakukan evakuasi seperti evakuasi banjir dan lain-lain. Pencegahan bertugas melakukan inspeksi APAR (Alat Pemadam Api Ringan) ke tempat-tempat yang mengajukan permohonan dan melakukan sosialisasi kepada masyarakat. Pemadam bertugas untuk memadamkan api pada saat kebakaran terjadi.

Karena tugas-tugas Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi yang menyangkut nyawa masyarakat, pegawai dituntut untuk bekerja dengan baik dan disiplin. Pegawai juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi saat ini berjumlah 81 orang pegawai beserta Kepala Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi. Dengan demikian Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi harus memiliki struktur organisasi yang baik dan terstruktur sehingga para pegawainya dapat mengetahui jalur hubungan diantara anggotanya agar mampu menjalankan pekerjaannya dengan maksimal.

Tabel 1.1
Daftar Jabatan dan Jumlah Pegawai
Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	1
3	Kabid. Pemadam, Penyelamatan dan Sarana Prasarana	1
4	Kasi. Pemberdayaan Masyarakat dan Dunia Usaha	1
5	Kasubbag. Perencanaan dan Keuangan	1
6	Kasi. Sarana Prasarana, Informasi dan Pengolahan Data	1
7	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian	1
8	Kasi. Pencegahan dan Inspeksi	1
9	Kasi. Evakuasi dan Penyelamatan	1
10	Kasi. Peningkatan Kapasitas Aparatur	1
11	Bendahara Pengeluaran	1
12	Pranata Pemadam Kebakaran	5
13	Bendahara Penerimaan	1
14	Analisis Perlindungan Masyarakat	1
15	Anggota	62
Total		**81**

Sumber : Data Pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Tebing Tinggi (2024)

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Untuk dapat memaksimalkan potensi karyawan secara efektif dan efisien yang ada pada perusahaan, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja pekerjaan (*job performance*) yang tinggi. Perusahaan harus dapat mengukur setiap kinerja karyawan pada perusahaannya yaitu dengan menilai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, sehingga setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Kinerja karyawan juga sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan yang dimana tingkat produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Salah satu kualitas sumber daya manusia ialah kinerja karyawan, Menurut (Kasmir, 2016) menyebutkan, "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Yukl (dalam Tika, 2016) memakai istilah *proficiency* yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, *loyalitas*, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. *Profisiensi* dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja.

Berikut adalah data-data kinerja pegawai yang dilihat dari laporan kejadian kebakaran, evakuasi dan kegiatan sosial pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi tahun 2024.

Tabel 1.2
Kinerja Pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi 2024

No	Uraian Kejadian	Target Respon Tiba Dilokasi	Realisasi Waktu	Persentase
1	Pukul 23.11 Wib s/d 00.50 Wib, Melakukan pemadaman kebakaran pada Rumah Warga yang beralamat di Jalan Negara Firdaus, Kecamatan Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai.	15 Menit	30 Menit	50%
2	Pukul 04.11 Wib s/d 05.45 Wib, Melakukan pemadaman kebakaran pada Rumah Warga yang beralamat di Paya Lombang Pasar II Dusun VI, Kabupaten Serdang Bedagai.	15 Menit	19 Menit	79%
3	Evakuasi Monyet Peliharaan yang berada dihalaman rumah warga yang berlokasi di Jalan Bakti Gang Prima Lingkungan II, Kelurahan Satria, Kecamatan Padang Hilir, Kota Tebing Tinggi. pukul 13.44 s/d 13.54 WIB	15 Menit	20 Menit	75%
4	Evakuasi ular coros yang berada dirumah warga yang berlokasi diBhayangkari Perum Segiling Lestari Blok B No.41, Kelurahan Tebing Tinggi, Kecamatan Padang Hilir, Kota Tebing Tinggi. pukul 08.04 s/d 08.17 WIB	15 Menit	20 Menit	75%
5	Evakuasi Bangkai Burung yang berada diatap Kantor Pemko Tebing Tinggi yang berlokasi di Jalan Dr. Sutomo, Kelurahan Rambung, Kecamatan Tebing Tinggi Kota, Kota Tebing Tinggi. pukul 13.30 s/d 14.20 WIB	15 Menit	20 Menit	75%

Sumber : Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi 2024

Tabel diatas menjelaskan bagaimana pencapaian yang mengukur kinerja pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi dalam lima bulan terakhir dalam respon tiba dilokasi kejadian kebakaran, evakuasi dan kegiatan sosial dapat disimpulkan semua berjalan dengan baik, namun respon atau kegiatan program mereka belum maksimal atau belum mencapai 100%.

Kinerja Pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi juga dapat dilihat dari Pra Survey yang telah dilakukan pada 30 orang pegawai Dinas

Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi bagian administrasi, *Rescue*, Pencegahan dan Pemadam berikut ini.

Tabel 1.3
Pra Survei Kinerja Karyawan Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan	14 (47%)	16 (53%)
2	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	13 (43%)	17 (57%)
3	Saya selalu bisa fokus dalam menyelesaikan tugas	12 (40%)	18 (60%)

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan data hasil pra survey diatas terkait kinerja karyawan, terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masih terdapat banyak karyawan yang belum menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan beberapa karyawan masih belum bisa melaksanakan tugasnya dengan optimal secara fokus. Permasalahan tersebut berdampak pada sisi kinerja pegawai yang masih belum terlihat maksimal. Masih terdapat adanya penurunan kinerja pegawai yang dimungkinkan karena gaya kepemimpinan pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi, yang jarang melakukan komunikasi dengan pegawai yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja pegawai.

Menurut penelitian terdahulu, (Barkhowa et al., 2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja suatu pegawai adalah gaya kepemimpinan yang ada pada sebuah instansi/perusahaan tersebut. Menurut (Fahroby, 2020) Gaya Kepemimpinn adalah sebagai proses mempengruhi atau memberi contoh oleh

pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya. Perilaku para pemimpin disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada pegawai bidang pencegahan dan Inpeksi Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi, terkait " Bagaimana gaya kepemimpinan pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai?". Menurut mereka gaya kepemimpinan pemimpin kurang efektif dan tidak mendukung yang dapat menurunkan moral dan motivasi pegawai. Terkadang Pemimpin tidak memberikan arahan yang jelas, tidak menghargai usaha karyawan dan tidak menangani keluhan dengan baik sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak produktif yang dapat menurunkan kinerja pegawai. Sedangkan menurut pendapat pegawai yang berada pada bidang Pemadaman, Penyelamatan dan Sarana Prasarana, mengatakan bahwa pemimpin kurang mengarahkan tugas-tugas sehingga koordinasi pekerjaan yang bersifat tim berjalan lebih lambat, selain itu mereka berpendapat bahwasanya komunikasi antara pimpinan dan anggota kurang terbuka. Apalagi tugas dari Dinas Pemadam dan Penyelematan Kota Tebing Tinggi tidak banyak dan tidak sering terjadi sehingga terkadang

pegawai tidak dapat melakukan tugas mereka dengan optimal yang menyebabkan pegawai menjadi kurang disiplin terhadap pekerjaan.

Untuk melihat penilaian pegawai terkait gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi maka dibuatlah prasurvey pada tabel berikut.

Tabel 1.4
Pra Survei Gaya Kepemimpinan Pada Pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Pemimpin selalu memotivasi karyawan dalam bekerja.	13 (43%)	17 (57%)
2	Pemimpin mampu mengendalikan karyawannya secara efektif dan pada tempatnya	11 (37%)	19 (63%)
3	Pemimpin selalu memberikan penjelasan dan pengarahan untuk tugas yang dilaksanakan.	13 (43%)	17 (57%)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan di Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi menurut karyawan masih kurang bagus, hal itu dikarenakan pemimpin kurang memotivasi karyawan dalam bekerja, pemimpin kurang mampu mengendalikan karyawan secara efektif dan kurang dalam memberikan penjelasan ketika bekerja. Hal ini dapat menyebabkan karyawan salah dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam Kinerja pegawai adalah faktor disiplin. Menurut (M. Hasibuan, 2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Dengan diketahuinya tentang sikap, perbuatan dan tingkah laku karyawan maka dapat digunakan sebagai tolak ukur perusahaan dalam menetapkan peraturan dan tata tertib serta pembinaan terhadap karyawan tersebut. Apabila pegawai tidak disiplin maka akan mengganggu hasil kerja dan kegiatan karyawan secara rutin, mestinya pekerjaan harus dapat di selesaikan hari ini, masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat waktunya. Kedisiplinan ini diharapkan peraturan dan tata tertib dapat dilaksanakan dengan baik sehingga tidak mengganggu aktivitas perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan akan mudah ditingkatkan.

Dalam hal ini, peneliti melihat Tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi melalui data absensi mengenai keterlambatan pegawainya. Meskipun telah ditetapkan peraturan pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota tebing Tinggi dengan dikenakan sanksi, tetapi masih saja ada pegawai yang melanggar peraturan tersebut dengan datang terlambat. Berikut data absensi keteraambatan pegawai pada bulan Januari sampai Mei 2024.

Tabel 1.5
Rata-Rata Pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi yang Terlambat Tiba di Kantor Bulan Januari Sampai Mei 2024

No	Bulan	Rata-Rata Pegawai Yang Terlambat	Persentase
1	Januari	15 Orang	19%
2	Februari	18 Orang	23%
3	Maret	20 Orang	25%
4	April	15 Orang	19%
5	Mei	17 Orang	21%

Sumber : Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi 2024

Berdasarkan tabel 1.5 mengenai rata-rata keterlambatan pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi maka diperoleh informasi mengenai tingkat kedisiplinan bahwasanya setiap bulan masih banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor, dan tingkat terlambat paling tinggi terjadi pada bulan Maret mencapai 20 orang atau 25%.

Untuk melihat penilaian pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi terkait kedisiplinannya, peneliti juga melakukan prasurvey kepada 30 orang pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.6
Pra Survey Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya selalu datang tepat waktu	16 (53%)	14 (47%)
2	Saya selalu mematuhi aturan yang di terapkan oleh Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi	12 (40%)	18 (60%)
3	Saya selalu mempertanggung jawabkan pekerjaan yang saya kerjakan	16 (53%)	14 (47%)

Sumber : Data Diolah, 2024

Dari tabel 1.3 dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja para pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi masih kurang bagus, hal itu dapat dilihat dari pegawai datang terlambat dan para pegawai kurang dalam mematuhi aturan yang diterapkan oleh Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi. Namun pegawai dapat bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dapat meningkatkan disiplin kerja. Mereka menetapkan visi yang jelas, memberikan umpan balik yang membangun semangat dan mengakui pencapaian pegawai yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih disiplin. Disiplin kerja meningkatkan efisiensi pegawai dalam penggunaan waktu dan sumber daya. Pegawai yang disiplin akan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan cara yang efisien, yang meningkatkan produktivitas keseluruhan pegawai.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi)".**

B. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel *intervening* pada Karyawan Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel *intervening* Pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

   Untuk menambah pencerahan baru secara pribadi tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi).

2. Bagi Perusahaan

   Diharapkan Penelitian ini agar dapat menjadi masukan dan pemahaman bagi pengembangan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervenin* (Studi Kasus Pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi).

3. Bagi Perguruan Tinggi

   Sebagai bentuk pengabdian mahasiswa tingkat akhir dan menguji kualitas diri. Sebagai motivasi untuk dapat menyelesaikan tugas akhir kuliah apapun bentuknya dan memberi masukan tentang bagaimana meningkatkan bimbingan dalam skripsi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Diharapkan Penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi).

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
BK
BINA KARYA
TEBING TINGGI

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan dasar dalam melakukan penelitian, sehingga memperkaya teori-teori yang akan digunakan dalam mengkaji penelitian ini. Adapun yang menjadi penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis dan Hasil Penelitian
1	(Nadeak et al., 2022) Sumber Jurnal : *Journal Economy and Currency Study*	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara **Independen (X)** Gaya Kepemimpinan **Dependen (Y)** Kinerja Pegawai ***Intervening* (Z1)** Motivasi ***Intervening* (Z2)** Disiplin Kerja	**Alat analisis:** Alat analisis yang digunakan adalah SEM-PLS. **Hasil penelitian menunjukkan:** 1. Variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 12,153 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. 2. Variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 6,651 juga lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,000 lebih kecil

			dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. 3. Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 2,309 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,011 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0,369 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,356 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 5. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 1,245 juga lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,107 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 6. Motivasi tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Nilai *T-Statistics* efek mediasi motivasi pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,351 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-*

			Values 0,363 lebih besar dari 0,05. 7. Disiplin kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Nilai *T-Statistics* efek mediasi disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 1,180 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,119 lebih besar dari 0,05.
2	(Setiadi & Lutfi, 2021) Sumber Jurnal : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten) **Independen (X1)** Kepemimpinan Transformasional **Independen (X2)** Komitmen Organisasi **Dependen (Y)** Kinerja Pegawai ***Intervening* (Z)** Disiplin Kerja	**Alat analisis:** Penelitian ini menggunakan SMART PLS. **Hasil penelitian menunjukkan bahwa:** 1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, diperoleh koefisien sebesar 11,7%. 2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, diperoleh koefisien sebesar 22,5%. 3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan perolehan nilai koefisien 24,5%. 4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan perolehan koefisien sebesar 45,3%. 5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, diperoleh koefisien sebesar 64,5%. Disiplin kerja dapat memediasi antara

			kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial
3	(Fahmi, 2021) Sumber Jurnal : Jurnal Ilmu Manajemen Terapan	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto **Independen (X1)** Disiplin Kerja **Independen (X2)** Gaya Kepemimpinan **Dependen (Y)** Kinerja Pegawai ***Intervening* (Z)** Motivasi Kerja	**Alat analisis:** Alat analisis yang digunakan adalah SMART-PLS **Hasil penelitian menunjukkan bahwa:** 1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimana nilai signifikan 0,009<0,05. 2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dimana nilai signifikan 0,006<0,05. 3. Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan penilaian kinerja terhadap pengembangan karir dimana nilai signifikan 0,697>0,05. 4. Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan Gaya .Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. dimana nilai signifikan 0,344>0.05. 5. Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. dimana nilai signifikan 0,514>0,05.
4	(Sapu et al., 2023) Sumber Jurnal : Jurnal Humaniora, Ekonomi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai	**Alat analisis:** Alat analisis yang digunakan adalah Analisis jalur. **Hasil penelitian menunjukkan bahwa:** 1. Gaya kepemimpinan berakibat positif bagi

	Syariah dan Muamalah	Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia) **Independen (X1)** Gaya Kepemimpinan **Independen (X2)** Motivasi **Independen (X3)** Lingkungan Kerja **Dependen (Y)** Kinerja Pegawai ***Intervening* (Z)** Disiplin Kerja	kedisiplinan. 2. Motivasi berakibat positif bagi kedisiplinan. 3. Lingkungan kerja berakibat positif bagi disiplin kerja. 4. Gaya kepemimpinan berakibat positif bagi Kinerja Pegawai. 5. Motivasi berakibat positif bagi kinerja pegawai. 6. Lingkungan kerja berakibat positif bagi Kinerja Pegawai. 7. Disiplin kerja berakibat positif bagi kinerja pegawai.
5	(Sucianti, 2021) Skripsi : Institut Agama Islam Negeri Ponorogo	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Bank Syariah Indonesia Kc Tulungagung Sudirman **Independen (X1)** Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi **Independen (X2)** Motivasi **Dependen (Y)** Kinerja Pegawai ***Intervening* (Z)** Disiplin Kerja	**Alat analisis:** Penelitian menggunakan Analisis Jalur **Hasil penelitian menunjukkan bahwa:** 1. Hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,483 > 0,05 maka terima H0 1, artinya variabel gaya kepemimpinan berorientasi prestasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja. 2. Hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka tolak H0 2, artinya variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja. 3. Hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,016 < 0,05 maka tolak H0 3, artinya variabel gaya kepemimpinan

			berorientasi prestasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. 4. Hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,146 > 0,05 maka terima H0 4, artinya variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. 5. Hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,081 > 0,05 maka terima H0 5, artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. 6. Hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka tolak H0 6, artinya variabel gaya kepemimpinan berorientasi prestasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja. 7. Hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka tolak H0 7, artinya variabel gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. 8. Berdasarkan *Sobel test* diperoleh nilai z sebesar 0,664 < 1,96 yang berarti variabel disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan berorientasi

			prestasi terhadap Kinerja Pegawai, maka terima H0. 9. Berdasarkan *Sobel test* diperoleh nilai z sebesar 1,676 < 1,96 yang berarti variabel disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh variabel motivasi terhadap Kinerja Pegawai, maka terima H0 .

Sumber : Data Diolah, 2024

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Daya Manusia Sumber

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut (Hamali, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut (Sutrisno, 2017) manajemen sumber daya manusiamerupakan starategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagi perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Menurt (Hasibuan, 2019) mengatakan manajemen sumber daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam menggunakan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan setiap perusahaa.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

b. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan terkait manajemen sumber daya manusia menjadi suatu bahasan yang menjadi suatu proses sistematik dan terstruktur untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada di dalam suatu lingkungan perusahaan. Dengan memiliki pengelolaan yang tersistem maka perusahaan memiliki tujuan yang ingin di capai dan di realisasikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Menurut (Daryanto, 2017)

kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

   Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

   Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3) Fungsi Pengarahan (*Directing*)

   Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif adan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4) Fungsi Pengendalian (*Controling*)

   Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang di lakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

c. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Tujuan perencanaan sumber daya manusia menurut (Sedarmayanti., 2017) yaitu :

1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan perusahaan.
2) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3) Untuk menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5) Untuk menghindari kekurangan dan/atau kelebihan karyawan.
6) Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi pengembangan, kompensasi, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan SDM

Menurut (Sutrisno, 2017) Perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi baik oleh faktor yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (faktor internal) maupun faktor yang berasal dari luar organisasi (faktor eksternal).

1) Faktor-Faktor Internal

Berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri, seperti: Rencana strategis, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, perluasan usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan. Di samping itu, faktor-faktor internal juga dapat dipilahkan berdasarkan sistemnya, seperti: Sistem informasi

manajemen dan organisasi, sistem manajemen keuangan, sistem marketing dan pasar, dan sistem manajemen pelaksanaan.

2) Faktor-Faktor Eksternal

Merupakan berbagai faktor yang pertumbuhan dan perkembangannya berada di luar kemampuan, yang termasuk faktor-faktor eksternal, yaitu: Situasi ekonomi, Sosial-Budaya, Politik, Peraturan perundang-undangan, Teknologi, dan Pesaing.

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Menurut (Kasmir, 2016) menyebutkan, "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut (Masram dan Mu'ah, 2017) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama".

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan masa periode tertentu.

b. Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari Kinerja Pegawai yang optimal. Kinerja Pegawai yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini: Menurut (Wibowo, 2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitas atau kegagalan.
4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan

seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut (Sutrisno, 2017) menyebutkan "Penilaian Kinerja Pegawai perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan".

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan disiplin kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai. Selanjutnya menurut (Masram dan Mu'ah, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai terdiri dari:

1) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4) Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Afandi, 2018) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas hasil kerja

   Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

   Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efesiensi dalam melaksanakan tugas

   Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

   Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif

   Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Menurut (Masram dan Mu'ah, 2017) menyatakan "meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa

karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian Kinerja Pegawai yaitu:

1) Stabilitas dan Konsistensi.

   Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.

2) Evaluasi Kinerja Anggota Perusahaan.

   Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.

3) Efektivitas Individu Anggota Perusahaan.

   Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.

4) Dapat diukur.

   Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah. Gaya kepemimpinan adalah tugas dari pemimpin untuk membantu para pengikut dalam memperoleh tujuan mereka dan untuk menyediakan pengarahan atau dukungan untuk memastikan bahwa tujuan mereka

sesuai dengan keseluruhan tujuan dari kelompok atau organisasi (Robbins, Stephen P., 2016).

Menurut (Kartono, 2017) Gaya kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut (Indah D.Rahayu, 2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1) Kepribadian (*personality*), Yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2) Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
3) Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
4) Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.

5) Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6) Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2017) indikator Gaya 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 daya pendorong yang mengakibatkan seorang 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 penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan

tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan 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.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Menurut Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2014. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kebijakan dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati adalah dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut (Ma'arif, 2018) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu perilaku serta upaya seseorang untuk menaati peraturan perusahaan yang sebenarnya dan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial oleh karena itu disiplin sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian manajemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Ma'arif, 2018) indikator disiplin kerja yaitu:

1) Ketepatan waktu datang ketempat kerja
2) Ketepatan jam pulang kerumah
3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4) Penggunaan seragam kerja yang telah di tentukan
5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

c. Dimensi Disiplin Kerja

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai. Menurut Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 dimensi disiplin adalah:

1) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja
2) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
3) Memberikan kesempatan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas.
4) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan, dan materil.
5) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut pemerintah harus dirahasiakan.

Menurut (Rivai, 2016) terdapat empat perspektif yang menyangkut Disiplin Kerja yaitu antara lain:

1) Disiplin Retributif

   Disiplin Retributif yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2) Disiplin Korektif

   Disiplin korektif yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.

3) Disiplin Perspektif Hak-hak Individu

Disiplin perspekti hak-hak yaitu melindungi hak dasar individu selama tidakan tindakan disipliner.

4) Perspektif Utilitarian */Utilitarian Perspektive*

Perspektif Utilitarian yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin yangn melebihidampak-dampak negatifnya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa apapun jenis disiplin yang terpenting adalah dapat memperkecil pelanggaran-pelanggaran disiplin yang terjadi di tempat kerja, sehingga dapat mencapai tujuan dan organisasi secara efektif dan efisien. Indikator disiplin kerja di kantor tentunya sangat diperlukan, tidak hanya bicara masalah produktivitas kerja, namun juga membangun etos kerja yang baik, etos kerja yang baik dengan sendirinya akan meningkatkan citra perusahaan. Perusahaan akan bangga dengan karyawan disiplin, baik waktu dan kinerja. Keputusan ini yang dapat menggerakkan roda-roda perusahaan agar memperoleh pencapaian yang lebih sempurna.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun contoh diri pribadi. Oleh karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 tahun 2014 yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi.

1) Gaji dan tunjangan yang diterima pegawai jumlahnya memuaskan, maka hal ini akan membuat pegawai lebih semangat kerjaAturan tertulis yang mengatur segala tindakan pegawai terhadap lingkungan kerja.
2) Adanya sangsi nyata bagi pegawai yang melanggar harus dikenakan sanksii sesuai yang tertulis.
3) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas .

Dengan kepemimpinan yang baik, seseorang dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta memenuhi peraturan-peraturan dan kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka apabila kesemua faktor yang disebutkan diatas, diterapkan didalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakan kedisipliann akan mudah dilaksanakan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

e. Tujuan Pelaksanaan Disiplin Kerja

Tujuan dari pelaksanaan disiplin kerja pada suatu organisasi merupakan salah satu bentuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan profesional serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Menurut Peraturan Pemerintah

Nomor 53 tahun 2014 yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi tujuannya adalah:

1) Menaati segala ketentuan peraturan perundan-undangan
2) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
3) Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri.
4) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
5) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
6) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

f. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Untuk memperoleh hasil kinerja yang baik maka dibutuhkan disiplin yang bagus untuk itu instansi membuat sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin.

Adapun tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 tahun 2014 yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yang telah dijelaskan adalah sebagai seberikut:

1) Sanksi disiplin berat
   a) Domisi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
   b) Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa yang memegang jabatan.

c) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.

d) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat sebagai tenaga kerja di intansi.

2) Sanksi disiplin sedang

a) Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancangkan sebagaimana tenaga kerja lainnya.

b) Penurunan upah sebesar satu kali upah yang diberikan biasanya harian, mingguan atau bulanan.

c) Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan kepada jabatan yang lebih tinggi.

3) Sanksi disiplin ringan

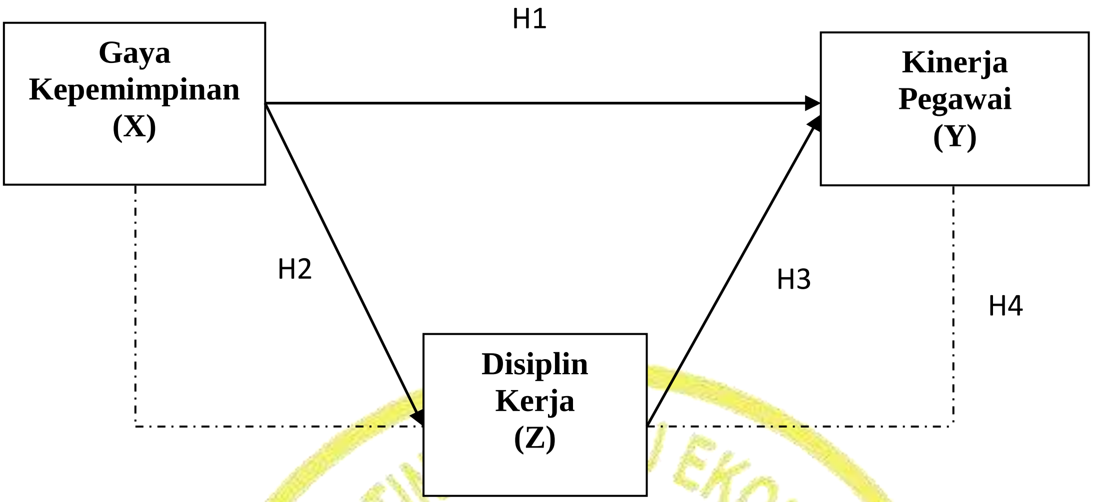
a) Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan

b) Teguran tertulis

c) Penyertaan tidak puas secara tertulis.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Dengan demikian dapat digambarkan kerangka konseptualnya sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

→ = Pengaruh langsung

-·-·-·- = Pengaruh tidak langsung

Model konseptual hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan adalah tugas dari pemimpin untuk membantu para pengikut dalam memperoleh tujuan mereka dan untuk menyediakan pengarahan atau dukungan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sesuai dengan keseluruhan tujuan dari kelompok atau organisasi. faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian (Sapu et al., 2023) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

1. **Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja**

   Gaya kepemimpinan yang menampilkan kepatuhan dan kedisiplinan oleh pemimpin dapat menjadi model bagi bawahan. Jika pemimpin menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam tindakan dan keputusan mereka, bawahan akan meniru perilaku tersebut.

   Pemimpin yang konsisten dalam menegakkan aturan dan standar disiplin kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang jelas dan terstruktur. Ketika ekspetasi disiplin kerja dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, karyawan akan memiliki panduan jelas untuk mengikuti.

   Berdasarkan penelitian dari (Nadeak et al., 2022) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

2. **Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

   Karyawan yang disiplin cenderung hadir tepat waktu dan memenuhi tenggat waktu pekerjaan. Ini dapat memungkinkan pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal, menghindari keterlambatan dalam proyek dan memastikan efisiensi operasional.

   Disiplin kerja yang tinggi dapat mengarah pada peningkatan kualitas pekerjaan. Karyawan yang mematuhi prosedur dan standar kerja yang ditetapkan dapat menghasilkan layanan yang baik.

   Berdasarkan penelitian (Sapu et al., 2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

3. **Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variable *Intervening***

   Berdasarkan penelitian (Sapu et al., 2023) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh kinerja kerja.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka hipotesis dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi.
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif dikutip dari (Sugiyono, 2014) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat penelitian dalam penelitian ini yaitu pengembangan. merupakan penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu yaitu (Sapu et al., 2023) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Perbedaan penelitian ini terletak pada perusahaan yang diteliti dan variabel tambahan yaitu variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja. Penelitian tersebut juga memiliki periode waktu dan objek penelitian yang berbeda.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi.

2. Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari sampai dengan Juli 2024 dan hingga data selesai dalam penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang ditetapkan oleh peneliti dengan pemilihan kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipahami dan untuk memberikan kesimpulan (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 80 orang karyawan.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Mengingat jumlah populasi yang sangat banyak maka peneliti menggunakan jenis pengambilan sampel *Non Probability Sampling. Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.. Karena populasi yang kurang dari 100 maka semua anggota populasi akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 80 orang.

3. Teknik *Sampling*

Menurut (Sugiyono, 2017) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Non Probability Sampling*. Menurut (Sugiyono, 2016) *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan metode total sampling. Menurut (Sugiyono, 2016) Total Sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Sumber Data

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara).

1. Menurut (Sugiyono, 2016), Data Primer adalah data yang diperoleh penulis langsung dari responden dalam bentuk wawancara serta tanggapan tertulis terhadap sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam bentuk kuesioner.
2. Menurut (Sugiyono, 2016) Mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data Sekunder merupakan data yang sudah tersedia

oleh pihak lain yaitu berupa dokumen-dokumen terkait seperti buku, jurnal-jurnal penelitian, artikel, majalah, internet dan perpustakaan.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik atau metode pengumpulan data yang digunakan dalam peneltian ini adalah :

1. **Wawancara**

   Menurut Sugiyono (2018) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ini melakukkan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mandalam. Adalah teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subjek penelitian. Dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dijelaskan dengan kuesioner kepada seluruh Pegawai Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi.

2. **Kuesioner**

   Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden mengenai hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2018) Kuesioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada seluruh Pegawai Dinas Pemadam dan

Penyelamatan Kota Tebing Tinggi yang sesuai sebagai sumber data untuk dijawabnya. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Berikut ini bobot penilaian pada skala likert.

Tabel 3.1
Skala Likert

Keterangan	Score
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data Diolah, 2024

3. Studi Pustaka

Studi pustaka, Menurut Hatyanto & Ruslijanto (2019) adalah suatu kerangan ilmiah yang berisi pendapat berbagai pakar mengenai suatu masalah, yang kemudian dibandingkan dan ditarik kesimpulannya. Studi pustaka juga merupakan metode pengumpulan data dengan cara membaca dan menganalisa serta mengolah data dan informasi dengan melakukan kegiatan kepustakaan melalui buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu dan sumber lain yang relevan dengan materi yang akan digunakan dalam penelitian.

G. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Table 3.2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Afandi, 2018)	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. inisiatif Menurut (Afandi, 2018)	Likert
2	Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Kartono, 2017)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5. Tanggung Jawab	Likert

			Menurut (Kartono, 2017)	
3	Disiplin Kerja (X)	Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut (Ma'arif, 2018)	1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja 2. Ketepatan jam pulang kerumah 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku 4. Penggunaan seragam kerja yang telah di tentukan 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas Menurut (Ma'arif, 2018)	Likert

Sumber: Data Diolah, 2024

H. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2018) uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel. Karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam variabel model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Ada 2 cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Pada model regresi yang baik antar variabel independen seharusnya tidak terjadi korelasi (Ghozali, 2018). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai *variance inflation faktor* (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS.

1) Jika nilai *tolerance* > 10 persen dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam regresi.
2) Jika nilai *tolerance* < 10 persen dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini menggunakan uji *Glesjer* untuk meregresi nilai *absolute residual* terhadap variabel bebas.

Berikut pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini :

1) Jika nilai probabilitas <0,05 H_0 diterima, maka terdapat heteroskedastisitas.
2) Jika nlai probabilitas >0,05 H_0 ditolak, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi Berganda menurut (Ghozali, 2016) didasarkan pada hubungan kausal atau fungsional satu variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien regresi ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi

tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana berfungsi untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab terhadap variabel akibatnya. Yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2Z_2 + e}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
X = Gaya Kepemimpinan
Z = Disiplin Kerja
b = Koefisien Regresi
e = Standar Eror

b. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2016) tujuan koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah "Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu , nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas". Analisis koefisien determinas atau disingkat Kd yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$\mathbf{KD = r^2 \times 100\%}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi
R = Koefisien Korelasi
100% = Persentase Kontribusi

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel pada taraf signifikan 0,05, dimana Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. > 0,05.

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. < 0,05

b. Uji Analisis Jalur

Uji regresi dengan variabel intervening bertujuan untuk melihat pengaruh tidak langsung antara satu variabel terhadap variabel yang lainnya. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal atau sebab akibat) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel *independen* terhadap variabel dependen. Perhitungan pengaruh secara langsung dan tidak langsung dihitung dari nilai

unstandardized coefficients regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut persamaan strukturalnya:

$$Z = a + b_1X_1 + e1$$
$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z_2 + e2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
X = Gaya Kepemimpinan
Z = Disiplin Kerja
b = Koefisien Regresi
e = Standar Eror

SEKOLAH TINGGI EKONOMI (STIE)
BK
BINA KARYA
TEBING TINGGI

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.

Amin, Z. N. (2017). *Portofolio Teknik-Teknik Konseling (teori dan contoh aplikasi penerapan)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Negeri Semarang.

Barkhowa, M. K., Lukiastuti, F., & Sutanto, H. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Karyawan sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi dan Galvanis di PT. Kurnia Adijaya Mandiri. *Jurnal Margisma*, *5*, 24–37.

Bukti, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, *4*(2).

Daryanto, B. dan. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Gava Media.

Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.

Fahroby, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)* (08 ed.). Semarang : Badan Penerbit.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.

Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2019). *Manajzzemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Indah D.Rahayu. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT.Badak LGN Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *VOL.43 NO.*, 1–9.

Kartono. (2017). *Personality, Employe Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish, Yogyakarta.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.

Ma'arif, M. S. (2018). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang*.

Marlina, Mardiana, Fiansi, & Astuti. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli. *PARADUTA Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, *1*(3), 95–98.

Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publiser.

Muchlys. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru*. Universitas Muhammdiyah Makassar.

Nadeak, I. J., Rambe, M. F. S., & Pasaribu, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study*.

Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* (J. R. Press (ed.)).

Robbins, Stephen P., T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi* (Jakarta : Salemba Empat. (ed.); edisi 16). Jakarta : Salemba Empat.

Sapu, G. R., FoEh, J. E. H. ., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.*

Setiadi, M. T., & Lutfi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*.

Sucianti, W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia Kc Tulungagung Sudirman*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian Kuantitatif,Kualitatif,dan R&D*. Alfabeta,CV Bandung.

Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2017b). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuatintatif, Kualitatif dan R & D/Sugiyono*.

Alfabeta 15.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (09 ed.). Kencana.

Tika. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.

Wau, J., Woma, S., & T fau, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4*(2), 203–212.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (05 ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
BK
BINA KARYA
TEBING TINGGI