

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN DELI SERDANG

Amir Makhmud Zain Nasution¹⁾, Sayyaditina Aisyah²⁾, Siti Umami Arfah Nasution³⁾

1)2)3) Fakultas Ekonomi, Universitas Al Washliyah, Indonesia

Corresponding Email: amirnasty13@gmail.com

ABSTRAK-Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Metodologi penelitian kuantitatif digunakan. Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Sedangkan variabel yang diteliti adalah objek penelitian. Pengaruh disiplin kerja (X2), kinerja pegawai (Y), dan kepemimpinan (X1) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang merupakan faktor yang diteliti dalam hal ini. Pengambilan sampel jenuh, atau pengambilan sampel sensus, digunakan untuk membuat sampel penelitian, yang mencakup 71 orang. Uji variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang, sesuai dengan temuan uji variabel yang dilakukan. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang dipengaruhi secara signifikan oleh variabel disiplin kerja yang diteliti secara parsial. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang terbukti signifikan dipengaruhi oleh pengujian faktor kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama. Faktor kinerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 51,7%, sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil pengujian variabel menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kepemimpinan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT-The purpose of this study was to determine if and to what extent work discipline and leadership affect the performance of employees in the Deli Serdang District Education Office. Quantitative research methodology is employed. The research subjects in this study were the Deli Serdang Regency Education Office staff members. In the meanwhile, the variable under study is the research object. The impact of work discipline (X2), employee performance (Y), and leadership (X1) at the Deli Serdang District Education Office are the factors under investigation in this instance. Saturated sampling, or census sampling, was used to create the study's sample, which included 71 individuals. The leadership variable test had a substantial impact on the performance of Deli Serdang Regency Education Office staff, according to the findings of the variable tests that were conducted. The performance of Deli Serdang Regency Education Office staff is significantly impacted by the work discipline variable that was examined to a partially extent. The performance of workers at the Deli Serdang Regency Education Office was shown to be significantly impacted by the testing of the leadership and work discipline factors together. 51.7% of the performance factors are impacted by leadership and work discipline variables, while the remaining 48.3% are influenced by or explained by variables not included in this study model.

The results of the variable tests indicate that the factors related to work discipline and leadership in this study have a major impact on employee performance.

Keywords: *leadership, work discipline, employee performance.*

PENDAHULUAN

Mempengaruhi dan mengarahkan staf untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka dikenal sebagai kepemimpinan. Disiplin kerja ialah salah satu komponen yang bisa meningkatkan hasil kerja pegawai. Sangat penting untuk menjaga tingkat disiplin kerja setinggi mungkin. Pemimpin harus menunjukkan contoh yang baik kepada karyawan mereka, salah satunya dengan menerapkan disiplin kerja. Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, kesungguhan, dan etika.. Menurut Fauzia Agustini (2019:18) Bagaimana kepemimpinan suatu perusahaan bertindak dapat menentukan seberapa baik lingkungan kerjanya. Pemimpin mengubah situasi sesuai dengan cara mereka mengelola perusahaan. Faktor-faktor ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik yang dapat membentuk sikap karyawan dan menimbulkan tanggung jawab bagi semua bagian perusahaan.

Menurut Fauzia (2019:78), disiplin kerja didefinisikan sebagai ketaatan seseorang terhadap peraturan organisasi yang berlaku yang bergabung dalam organisasi itu karena kesadaran dan keinsafan, bukan karena paksaan. Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan komitmen untuk menyesuaikan diri dengan sukarela dengan aturan, peraturan, dan nilai-nilai organisasi. Menurut Sofyan (2013:127), disiplin sangatlah penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama karena memotivasi karyawan untuk melakukan tugas secara individual maupun kelompok dengan disiplin. Disiplin juga membantu pegawai menghasilkan kinerja yang baik dengan mengajarkan mereka untuk mematuhi dan menyukai peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada. Agar tujuan organisasi dapat dicapai, seluruh anggota harus memperhatikan disiplin kerja. Disiplin kerja akan membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja, menurut Wibowo (Surajiyo, dkk, 2020:8), berasal dari pemahaman tentang kinerja. Ada juga yang mendefinisikan prestasi sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, kinerja memiliki arti yang lebih luas—bukan hanya hasil pekerjaan tetapi juga bagaimana proses pekerjaan dilakukan. Kinerja, menurut Mangkunegara (2013:67), didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja sangat berhubungan dengan kepribadian dan disiplin pegawai; jika seorang pegawai memiliki

disiplin yang tinggi, maka kinerjanya juga akan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pegawai yang dipekerjakan.

Antara Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) binaan dan sederajat, Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang bertanggung jawab atas pendanaan, kurikulum, wahana dan prasarana, tenaga pengajar, dan praktik pengendalian mutu spesifik di wilayah tersebut. Karena pegawai kadang-kadang tidak memiliki pengamatan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya, keberadaan mereka di dalam organisasi harus selalu diperhatikan. Jadi, tuntutan kerja sangat membutuhkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang menemukan beberapa masalah kepemimpinan atasan, seperti kurangnya pengawasan terhadap pegawai, sering keluar dari kantor untuk tugas lapangan, yang menyebabkan pegawai berperilaku tidak disiplin, pemimpin yang kurang baik dalam mengajarkan disiplin kerja, dan pegawai yang datang tidak tepat waktu.

Tujuan keseluruhan dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Menilai dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.
- 2) Mengidentifikasi apakah disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.
- 3) Menentukan sejauh mana kepemimpinan dan disiplin kerja, baik secara individual maupun bersama-sama, memengaruhi kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang, yang terletak di Jalan Karya Asih Nomor 1 Komplek Perkantoran Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang adalah subjek penelitian. Pengaruh kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang adalah subjek penelitiannya. Proses pengambilan sampelnya menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Jumlah sampel adalah 71 orang, menurut Ety Rochaety (2009:66), dan "*sampling* jenuh (*sensus*) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel."

Analisis data adalah teknik untuk mengolah dan memproses data menjadi hasil atau informasi yang valid dan mudah dipahami orang. Penulis menggunakan program SPSS versi 19 untuk mempermudah pengolahan data penelitian. Berikut ini adalah beberapa metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Reliability Analysis

- a. Uji Validitas : Dalam penelitian ini, teknik uji validitas yang digunakan adalah Korelasi *Pearson*.
- b. Uji Reliabilitas : Syaiful (2018:117), uji reliabilitas digunakan untuk menentukan konsistensi alat ukur yang digunakan menggunakan kuesioner.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi populasi data normal. Uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05 akan digunakan. Jika signifikansi lebih dari 5% atau 0,05, data akan dianggap berdistribusi normal.

3. Penyimpangan Asumsi Klasik

Menurut Duwi Priyatno (2008:151), uji penyimpangan asumsi klasik digunakan untuk menentukan normalitas regresi serta keberadaan multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas dalam model regresi.

- a. Uji Normalitas Regresi: Ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari model regresi terdistribusi secara normal.
- b. Uji Multikolinieritas: Ini menunjukkan bahwa antarvariabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna, yang berarti mereka memiliki koefisien korelasi yang tinggi, atau bahkan satu.
- c. Uji Autokorelasi: Ini menunjukkan apakah ada atau tidaknya korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Ini digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya korelasi antara satu residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Uji Durbin-Watson, atau DW, digunakan untuk menguji:
 - 1) Apabila nilai d berada di bawah nilai batas bawah (dL) atau di atas nilai batas atas ($4-dL$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, mengindikasikan adanya autokorelasi pada data tersebut.
 - 2) Jika nilai d berada dalam rentang antara nilai batas atas (dU) dan nilai batas bawah ($4-dU$), atau di antara nilai batas bawah (dL) dan nilai batas atas (dU), maka dapat

disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, menunjukkan absennya autokorelasi dalam data.

- 3) Jika nilai d berada di antara nilai batas bawah (dL) dan nilai batas atas (dU), atau di antara nilai batas atas ($4-dU$) dan nilai batas bawah ($4-dL$), maka tidak dapat ditarik kesimpulan yang pasti terkait adanya atau tidak adanya autokorelasi dalam data tersebut.

d. Uji Heteroskedastisitas:

Heteroskedastisitas ialah varian residual yang tidak sama pada setiap pengamatan dalam model regresi. Dengan asumsi regresi yang baik, heteroskedastisitas tidak perlu terjadi. Untuk menilai heteroskedastisitas penelitian ini, grafik scatterplot digunakan antara standarisasi nilai yang diprediksi ($ZPRED$) dan studentized residual ($SRESID$). Metode yang dia gunakan dalam pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu, seperti jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit).
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka heteroskedastisitas tidak terjadi.

4. Regresi Linier:

- a. Persamaan Regresi Linier Berganda: Persamaan ini berguna untuk melihat hubungan linier antara dua variabel independen atau lebih dan satu variabel dependen.
- b. Uji t: Uji t, juga dikenal sebagai uji t hitung, digunakan untuk menentukan apakah pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial signifikan atau tidak. Angka t hitung akan dibandingkan dengan angka t tabel untuk menentukan apakah hasilnya signifikan.
- c. Uji F
Analisis varian, juga dikenal sebagai uji F ANOVA, adalah uji koefisien regresi kombinasi yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa signifikan pengaruh sejumlah variabel independen terhadap variabel dependen. Angka F tabel dan angka F hitung akan dibandingkan untuk menentukan apakah hasilnya signifikan atau tidak.
- d. Analisis Determinasi (R^2): Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk menentukan prosentase kontribusi pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Nilai R Square yang disesuaikan dikenal sebagai Adjusted R Square. Ini

digunakan sebagai koefisien determinasi untuk regresi yang melibatkan lebih dari dua variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Kuesioner

Tabel Hasil Uji Validitas Kuesioner

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
Variabel Kepemimpinan (X1)			
1. Pemimpin Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang memiliki strategi yang jelas dan realistis (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya.	0,616	0,230	Valid
2. Saya percaya pada pimpinan saya bahwa mereka dapat meningkatkan Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang..	0,494	0,230	Valid
3. Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan.	0,535	0,230	Valid
4. Pemimpin Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang selalu mempertimbangkan lingkungan kerja dan kenyamanan karyawan.	0,590	0,230	Valid
5. Pemimpin Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang memberikan arahan yang tepat dan selalu peduli terhadap masalah yang dihadapi oleh karyawannya.	0,257	0,230	Valid

6. Pemimpin Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja.	0,301	0,230	Valid
7. Pemimpin Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang memiliki kemampuan untuk mendorong anggota stafnya untuk membentuk kelompok yang solid dan harmonis.	0,376	0,230	Valid
8. P Pemimpin Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang dapat mendorong anggota stafnya untuk berkomitmen untuk menyelesaikan semua tugas.	0,278	0,230	Valid
9. Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang memiliki kemampuan untuk mendorong anggota untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian. Ini dapat dicapai dengan memberikan pelatihan keahlian atau pengetahuan di jobdes saya.	0,543	0,230	Valid
10. Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang selalu dapat mendorong seluruh stafnya untuk menghormati keyakinan dan perbedaan.	0,643	0,230	Valid
Variabel Disiplin (X2)			
1. Saya tiba di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang tepat waktu sebelum jam kerja.	0,469	0,230	Valid
2. Saya percaya bahwa saya tidak pernah tiba di tempat kerja terlambat.	0,349	0,230	Valid
3. Saya pikir saya tidak pernah tiba terlambat di tempat kerja.	0,526	0,230	Valid
4. Saya selalu pulang bekerja tepat waktu.	0,337	0,230	Valid
5. Saya selalu mengenakan pakaian kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,389	0,230	Valid
6. Setiap kali saya bekerja, saya selalu menggunakan tanda pengenal sesuai dengan peraturan perusahaan.	0,353	0,230	Valid
7. Saya selalu mematuhi aturan yang berlaku yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,459	0,230	Valid
8. Saya memahami dan memahami aturan dan sanksi perusahaan.	0,335	0,230	Valid

9. Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi.	0,366	0,230	Valid
10. Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran saya untuk efektivitas bekerja.	0,526	0,230	Valid
Variabel Kinerja (Y)			
1. Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang selalu menetapkan tujuan yang realistis dan dapat dicapai..	0,488	0,230	Valid
2. Saya selalu fokus pada pencapaian target untuk mencapai hasil yang maksimal.	0,494	0,230	Valid
3. Saya memiliki kemampuan untuk berkomitmen pada kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.	0,496	0,230	Valid
4. Saya memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,408	0,230	Valid
5. Saya mampu berkomitmen terhadap pentingnya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,375	0,230	Valid
6. Pekerjaan saya dilakukan dengan benar dan sesuai dengan asas yang berlaku.	0,400	0,230	Valid
7. Pekerjaan di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan.	0,500	0,230	Valid

8. Saya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan dan anggota staf lainnya.	0,457	0,230	Valid
9. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya.	0,424	0,230	Valid
10. Sebagai tanggung jawab saya sebagai pegawai, saya harus memberikan kualitas kerja terbaik.	0,399	0,230	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 19

Uji Reliabilitas Kuesioner

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,591	Sedang
Disiplin (X2)	0,457	Sedang
Kinerja (Y)	0,540	Sedang

Sumber: Data diolah SPSS versi 19

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi populasi data normal.

Tabel Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Kinerja	0,132	71	0,104
Kepemimpinan	0,154	71	0,100
Disiplin	0,176	71	0,100

a. Lilliefors Significance Correction

Dari tabel di atas, kolom Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki nilai signifikansi 0,104, variabel kepemimpinan 0,100, dan variabel disiplin 0,100. Seluruh data dianggap berdistribusi normal karena signifikansi total lebih besar dari 0,05.

Penyimpangan Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari uji regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		71
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,09522616
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,088
	<i>Positive</i>	0,088
	<i>Negative</i>	-,064
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,738
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,647

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data yang disajikan untuk uji normalitas ini ditunjukkan dalam tabel di atas, dan nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*) sebesar 0,647 menunjukkan bahwa nilai residual tersebut terdistribusi secara normal karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,647 > 0,05$).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah ada penyimpangan dari asumsi klasik multikolinearitas—yakni adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi—atau tidak. Tabel berikut menunjukkan penyajian data uji multikolinearitas:

Tabel Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	0,626	1,599
Disiplin	0,603	1,658

a. Dependent Variable: Kinerja

Karena nilai faktor variasi inflasi (VIF) kedua variabel kurang dari 10 dan nilai toleransi kurang dari 0,1, dapat disimpulkan bahwa tidak ada persoalan multikolinearitas antar variabel independen.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Data yang disajikan untuk uji ini ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel Model Summary^b

Change Statistics					Durbin-Watson
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
0,531	38,519	2	68	0,000	1,953

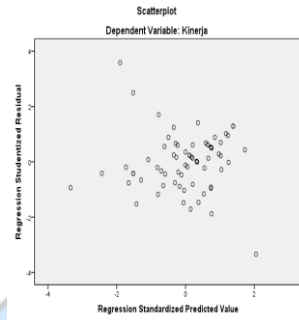
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Menurut tabel di atas, nilai Durbin-Watson (d) adalah 1,953. Nilai dL dan dU ditemukan pada tabel Durbin-Watson dengan signifikansi 0,05, jumlah data (n) = 71 dan k = 2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa $dL < d < dU$ ($1,577 < 1,953 < 1,667$), yang berarti bahwa tidak ada kesimpulan yang pasti.

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang berbeda pada setiap pengamatan dalam model regresi. Ini seharusnya tidak terjadi dalam regresi yang baik. Gambar berikut menunjukkan penyajian data uji heteroskedastisitas:



Gambar Pola Titik-Titik Pada Scatterplots Regresi.

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan bahwa mereka menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, masalah heteroskedastisitas tidak ada.

Regression Linear

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Dalam analisis hubungan linier antara dua variabel independen atau lebih dan satu variabel dependen, persamaan regresi linier berganda sangat membantu. Data yang disajikan untuk persamaan ini disajikan dalam tabel 4.10:

Tabel Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17,811	3,595		4,955	0,000
Kepemimpinan	0,127	0,060	0,181	2,108	0,039
Disiplin	0,720	0,082	0,753	8,776	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,811 + 0,127X_1 + 0,720X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta 17,811 menunjukkan bahwa kinerja adalah 17,811 jika disiplin dan variabel kepemimpinan masing-masing tidak memiliki nilai.
- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah 0,127, yang menunjukkan bahwa jika variabel independen lain tetap dan variabel kepemimpinan mengalami peningkatan 1%, maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan 1%.
- c. Koefisien regresi variabel disiplin adalah 0,720, yang menunjukkan bahwa jika variabel independen lain tetap dan varia

2. Uji t

Pengujian signifikansi yang digunakan untuk menentukan apakah pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial signifikan atau tidak adalah uji t atau uji t hitung. Tabel 4.14 menunjukkan penyajian data uji t. Untuk tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan 5% dan uji dua sisi dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 71-2-1, maka diperoleh t tabel 1,995. Jadi, hasilnya adalah sebagai berikut:

- a. Nilai t hitung variabel kepemimpinan adalah 2,108 dan nilai t tabel adalah 1,995, jadi nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.
- b. Variabel disiplin memiliki nilai t hitung 8,776 dan nilai t tabel 1,995, jadi nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (8,776 lebih besar dari 1,995), yang menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

3. Uji F

Test F menunjukkan signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel berikut menunjukkan penyajian data uji t:

Tabel ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	348,139	2	174,069	38,519	,000 ^a
Residual	307,298	68	4,519		
Total	655,437	70			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau tingkat kesalahan 5% dan $df_1 = 2$ dan df_2 ($n-k-1$) atau $71-2-1 = 68$, nilai F tabel sebesar 3,13. Karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (38,519 lebih besar dari 3,13), dapat disimpulkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara keseluruhan.

4. Analisis Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen dan variabel dependen, analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan. Tabel berikut menunjukkan penyajian data uji t:

Tabel Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,729 ^a	0,531	0,517	2,126

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa angka R Square adalah 0,517. Ini menunjukkan bahwa variabel independen (disiplin dan kepemimpinan) memberikan pengaruh sebesar 51,7% terhadap variabel dependen (kinerja), dan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 48,3%.

SIMPULAN

Hasil pengolahan data menunjukkan hal-hal berikut:

1. Variabel kepemimpinan diuji secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Ini ditunjukkan oleh nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar 2,108 dan nilai t tabel sebesar 1,995, sehingga nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (2,108 lebih besar dari 1,995).
2. Variabel disiplin kerja diuji secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja
3. Kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan disiplin kerja. Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, yang menunjukkan bahwa 38,519 lebih besar dari 3,13.
4. Variabel disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 51,7% terhadap variabel kinerja, dan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 48,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ardi, Ismail Sofyan. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Diri Dan Konsep Diri Terhadap Minat Berwirausaha Siswa SMK N 2 Yogyakarta*. Skripsi diterbitkan. Yogyakarta: UNY. Diakses dari eprints.uny.ac.id/ (04 Mei 2017).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bahri, Syaiful. 2018. *Metode Penelitian Bisnis – Lengkap Dengan Teknik. Pengolahan Data SPSS*. ANDI: Yogyakarta.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.