

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN
KOTA MAKASSAR**

**NURHADI
10572 04410 13**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN
KOTA MAKASSAR**

**NURHADI
10572 04410 13**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar Untuk Memenuhi
Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas
Perhubungan Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Nurhadi
NIM : 10572 04410 13

Jurusan : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diujikan didepan tim Penguji
Skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Makassar pada hari sabtu, 03 Februari 2018.

Makassar, Februari 2018

Menyetujui

Pembimbing I

Drs. Asdi, MM
NIDN : 0026126103

Pembimbing II

Irwan Abdullah, S.Sos. MM
NIDN : 0903117501

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Ismail Rasulong, S.E., MM
NIBM : 903078

Ketua Jurusan Manajemen

Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NIBM : 1093485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0001 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Sabtu, 3 Februari 2018 M/17 Jumadil Awal 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Jumadil Awal 1439 H.
05 Februari 2018 M

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM.

2. Dr. Hj. Ruliaty, MM.

3. Asriati, SE., M.Si.

4. Ismail Badollahi, SE,M.Si.Ak.

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



MOTTO

Kesuksesan adalah kemampuan untuk beranjak
dari suatu kegagalan ke kegagalan yang lain
tanpa kehilangan keinginan untuk berhasil
(Sir Winston Churchill)

Tinulupaki Kareso Nakigappa Minasata
(HIPMA GOWA)

ABSTRACT

Nurhadi, 2017. *The influence of leadership and work discipline on the performance of civil servants at the Office of Transportation Makassar City.*

In the preparation of this thesis the author under the guidance of Drs.Asdi, MM, as guidance I and Irwan Abdullah,S. Sos., MM, as adviser II

This study of the purpose to analyze the influence of Leadership and Discipline of work on the performance of civil servants at the Office of Transportation Makassar City

The data of this study were obtained from the questionnaires, literature study, related to the purpose of the study. Analysis technique using multiple regression with hypothesis test, that is F test and T test. The amount of sample is 55 consumer by using Simple Random Sampling method.

The results a showed that of leadership variables did not have a positive and significant effect on employee performance while work discipline variables have a positive and significant effect on the performance of Makassar Transportation Department employees.

Keywords: Influence Leadership, Work Discipline, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat, karuniah, dan hidayahNya jualah, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul : **‘PENGARUH KEPEMIMPINAN DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR’**

Tak lupa penulis hanturkan shalawat dan salam ke hadirat junjungan Nabi Besar kita Muhammad SAW, yang telah membawa kita keluar dari jaman jahiliyah menuju jaman yang terang-benderang yang penuh dengan limpahan ilmu.

Tujuan Skripsi ini sebagai salah satu syarat sidang skripsi guna memperoleh Gelar Sarjana EKONOMI(S1) yang diajukan kepada Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa ucapan terimah kasih yang tak terhingga kepada ibundaku Sitti Hasiah dan Ayahanda Abd Karim yang telah memberikan perhatian , motivasi, kepercayaan dan doa'a yang tiada hentinya terhadap penulis, semoga kasih sayang yang mereka berikan diterima sebagai ibadah di sisi Allah SWT, Amin.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih setinggi-tingginya kepada Bapak Drs. Asdi, MM dan Irwan Abdullah, S.Sos., MM selaku dosen pembimbing dan penghargaan kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menempun pendidikan sampai pada tahap penyelesaian Skripsi ini. Ucapan terimah kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar serta seluruh staf di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar serta seluruh dosen dan staf.
4. Seluruh Dosen dan Karyawan jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Terima kasih kepada Pimpinan dan pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar yang bersedia untuk mengizinkan penulis melakukan penelitian.
6. Untuk keempat saudaraku Muh.Thalib, Abd Wahid, Kurniati Dan Husain, SE yang selama ini memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan pendidikanku.
7. Sahabat terbaikku Ryan, Rail, Kiko, Aslam, Farid, Jusman, Dan Akram yang selalu memberikan motivasi kepada penulis.
8. Seluruh elemen mahasiswa Ekonomi, khususnya Mahasiswa Jurusan Manajemen.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhir kata dengan rendah hati, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang berkepentingan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B. Kepemimpinan	9
1. Pengertian Kepemimpinan	9
2. Gaya Kepemimpinan.....	11
3. Fungsi Kepemimpinan	12
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	14
5. Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai	14
C. Disiplin Kerja	15
1. Pengertian disiplin kerja.....	15
2. Bentuk-Bentuk disiplin kerja	16

3. Hukuman Disiplin Pegawai.....	16
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai	18
5. Indikator Didiplin Kerja.....	20
6. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai	23
D. Kinerja Pegawai	24
1. Penegertian Kinerja Pegawai	24
2. Penilaian Kinerja Pegawai	26
3. Pengukuran Kinerja Pegawai	29
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja pegawai	31
5. Indikator Kinerja Pegawai.....	36
E. Penelitian Terdahulu	39
F. Kerangka Pikir	40
G. Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	42
B. Definisi Operasional Variabel.....	42
C. Tekni Pengumpulan Data.....	43
D. Jenis dan Sumber Data.....	44
E. Populasi dan Sampel	44
F. Metode Analisis Data.....	46
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	48
A. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kota Makassar	48
B. Visi dan Misi	50
C. Job Description.....	51
D. Struktur Organisasi.....	56
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Analisis Deskriptif	57
B. Penentuan Range.....	61

C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
D. Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan Hasil Penelitian	73
B. Saran.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4. Analisis Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Kepemimpinan Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.....	62
Tabel 5. Analisis Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.....	63
Tabel 6. Analisis Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar	64
Tabel 7. Hasil Penilaian Validitas.....	66
Tabel 8. Uji Raalibilitas	67
Tabel 9. Hasil Regresi Linear Berganda	68
Tabel 10. Keofesien Determinasi.....	69
Tabel 11. Hasil Uji F.....	70
Tabel 12. Hasil Uji T.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1 Kerangka Pikir.....	41
Gambar. 2 Struktur Organisasi.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi sebagai suatu sistem yang tidak terlepas dari lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang mempengaruhi aktivitas organisasi sifatnya selalu berubah. Sebagaimana dikemukakan salah satu tujuan organisasi adalah bagaimana dapat hidup berkembang dengan cara memenuhi tuntutan lingkungan, hal ini berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan kompleks.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan . Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara di Indonesia yang tidak terlepas dari perubahan global. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni

dan budaya, untuk itu perlu penyiapan kepemimpinan yang berkualitas sehingga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.

Perubahan Para ilmuwan yang menekuni masalah-masalah kepemimpinan telah melakukan banyak penelitian tentang berbagai segi kepemimpinan. Berbagai hasil penelitian itu telah memungkinkan masyarakat moderen memiliki berbagai acuan ilmiah yang secara teoritikal memberikan gambaran tentang betapa pentingnya kepemimpinan efektif dalam kehidupan organisasional dibidang kenegaraan, keniagaan, politik, keagamaan dan sosial.

Menurut Rivai (2004 : 2) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Benni dan Nanus (Salusu, 1985 : 113) kepemimpinan sering dikatakan sebagai mitos atau setidaknya-tidaknya mengandung unsur mitos karena merupakan keterampilan yang langka.”

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan atau pegawai dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Penilaian prestasi kerja (kinerja) dalam penelitian ini merupakan suatu sistem pengawasan yang digunakan untuk memantau dan menilai sejauh mana

seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya atau untuk mengetahui kesesuaian rencana dengan hasil yang diperoleh. Pengawasan dan penilaian kinerja merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia untuk memantau hasil kerja pegawai selama periode tertentu.

Kedisiplinan dan penilaian pekerjaan atau prestasi kerja (kinerja) pada penelitian ini ditujukan untuk berbagai bidang yaitu kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja, prakarsa sesuai dengan level pekerjaan yang dijalankan. Kinerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas individu, latihan dan pengembangan, perencanaan karier/kenaikan pangkat serta pengupahan. Oleh karena itu, informasi secara rutin tentang kinerja seorang karyawan sangat penting untuk turut serta menentukan kebijaksanaan dibidang personalia.

Rivai & Jauvani (2009: 825) mengemukakan bahwa : disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Meskipun kedisiplinan sangat penting namun banyak perusahaan/ instansi yang melalaikannya, sehingga banyak hal yang menyimpan dari rencana. Suatu rencana yang telah disusun dengan teliti dan terarah belum tentu akan dapat dijalankan dengan tepat jika masalah pengawasan diabaikan. Pengawasan merupakan faktor yang cukup dalam perusahaan.

Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, perlu dirumuskan sesuatu sistem pengawasan yang baik, serta berfungsi sebagai control. Sistem pengawasan yang baik sangat diperlukan agar manajemen dapat memperoleh dan memberikan informasi yang tepat sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan kota makassar. Sulistiyanti & Rosidah (2009 : 290) Disiplin pegawai adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur dan merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

Berpijak dari latar belakang diatas, penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar** ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar ?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan tentang pentingnya kepemimpinan dan disiplin kerja bagi para pegawai, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai.
2. Sebagai bahan acuan guna menambah wawasan pengetahuan mengenai masalah kepemimpinan dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat diperoleh manfaat mengenai pentingnya kepemimpinan dan disiplin kerja.
3. Sebagai bahan informasi, referensi dan pembandingan bagi para peneliti yang berminat untuk meneliti objek penelitian yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalam dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Flippo (Umar, 1997:34) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Rivai dan Sagala (2009:1) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Gomes (2003:2) “ bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.”

Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut sumber daya manusia. Jika berbicara masalah sumber daya manusia maka tak luput dari istilah manajemen. Manajemen sendiri mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia.

Selain itu defenisi sumber daya manusia juga dikemukakan French (Gomes, 2003: 6) yakni sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. Defenisi yang senada juga dikemukakan oleh Tulus (Gomes, 2013: 6) bahwa sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Henki Idris Issakh dan Zahrida Wiryaman (2014: 329) adalah merupakan salah satu bidang yang berperan dan mempunyai hubungan yang erat dengan organisasi dan mempunyai fungsi operasional yaitu pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja melalui fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Banyaknya permasalahan manusiawi ini tergantung pada kemajemukan masyarakat dimana para karyawan itu berasal. Makin maju suatu masyarakat, makin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawan, makin banyak konflik yang berkembang.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusikan pekerja ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai kebutuhannya, manajemen sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan manajemen bidang lain dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang efektif.

Terdapat beberapa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti yang dikemukakan Bangun (2012:7) yaitu :

- a. Pengadaan, merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi
- b. Pengembangan, merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan.

- c. Pemberian kompensasi, merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan.
- d. Pengintegrasian, mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi.
- e. Pemeliharaan, mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena dengan kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bersemangat dalam melakukan tugasnya.

Menurut Rivai (2004: 2) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Sedangkan menurut Schuller (Htten dan Hatten, 1998:113) kepemimpinan sebagai kekuatan yang menyeleksi mimpi anda dan sesudah itu menetapkan tujuan-tujuan anda.

Selain itu Salusu (1996:113) juga mengemukakan kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan anda menuju sukses.”

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan anggota kelompok. Literatur-literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Karenanya pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan suatu kesimpulan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Demikian juga pemimpin dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya.

Nixon (Salusu, 2015: 113) melihat kepemimpinan sebagai suatu bentuk seni yang unik, yang membutuhkan kekuatan dan visi pada tingkat yang luar biasa dan visi itu memberi inspirasi bagi pemimpin agar ia mampu meneruskan inspirasi itu kepada orang lain.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Benni dan Nanus (Salusu, 1985: 113) kepemimpinan sering dikatakan sebagai mitos atau setidaknya tidaknya mengandung unsur mitos karena merupakan keterampilan yang langka.”

Kepemimpinan melibatkan interaksi antara pihak yang dipimpin dan pihak yang memimpin. Pemimpin selain mempunyai kemampuan untuk

mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan melakukan koordinasi juga berperan dalam menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya agar mampu melibatkan diri dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya merupakan sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Seorang pemimpin tak hanya berperan dan berperilaku sebagai atasan yang keinginan dan kemauannya harus diikuti orang lain tetapi harus memahami konsep gaya kepemimpinan agar nantinya mempunyai referensi dalam menjalankan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sebelum dibahas mengenai pengertian gaya kepemimpinan maka perlu diketahui pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli terlebih dahulu.

Menurut Rivai (2004 : 64) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering di terapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Sedangkan menurut pakar manajemen modern (2004 : 68) gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dapat menyatukan 3 variabel situasional, yaitu hubungan pimpinan dan anggota, struktur tugas, serta posisi kekuasaan, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya

kepemimpinan yang terbaik adalah jika posisi kekuasaan itu moderat.

Secara konseptual menurut Lewin, Lippit, white dkk (Salusu, 2015 : 116) mengategorikan gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Gaya direktif, pada umumnya membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya,
- b. Gaya konsultatif, dibangun di atas gaya direktif, kurang otoriter, dan lebih banyak melakukan interaksi dengan para staf dan anggota organisasi,
- c. Gaya partisipatif, bertolak dari gaya konsultatif yang bisa berkembang kearah saling percaya antara pemimpin dan bawahan,
- d. Gaya free-rein, gaya yang mendorong kemampuan staf untuk mengambil inisiatif.

Dari berbagai definisi para ahli tentang gaya kepemimpinan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dapat memaksimumkan produktifitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

3. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan diluar situasi itu.

Fungsi kepemimpinan menurut Rivai (2004 : 53) memiliki dua dimensi seperti:

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

Menurut Rivai (2004 : 53-54) secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi intruksi, fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilaman, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
- b. Fungsi konsultasi, fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.
- c. Fungsi partisipasi, dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

- d. Fungsi delegasi, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/ menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.
- e. Fungsi pengendalian, fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Sebagai penggerak sumber daya, seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya ditentukan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Ngalim Purwanto dalam Sutikno (2014:62) adalah:

- a. Keahlian dan pengetahuan,
- b. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya,
- c. Sifat-sifat kepribadian pemimpin,
- d. Sifat-sifat kepribadian pengikut.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menunjang keberhasilan kepemimpinan baik yang berasal dari dalam diri pemimpin (seperti keahlian, pengetahuan, kepribadian dan lain-lain) maupun yang berasal dari luar diri pemimpin (seperti jenis pekerjaan atau lembaga tempat bekerja, pengikut dan sebagainya).

5. Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai

Pemimpin harus menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya dengan baik dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi bersangkutan.

Menurut Torang (2013 : 62) Pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memberikan motivasi yang kuat untuk bekerja dan berprestasi, yang akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja organisasi maupun kinerja individu. Sedamaryanti (2011 : 28) mengemukakan bahwa kepemimpinan menghasilkan dampak terbesar kepada kinerja.

Hal ini dapat dilihat dalam hubungan antara kesuksesan organisasi, kesuksesan pegawai, dan kepemimpinan.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin juga berkaitan erat dengan sangsi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang kariawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka kariawan yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

Sedangkan kerja sendiri merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah,

bahkan tidak disadari oleh pelakunya. Dalam pandangan paling modern mengenai kerja, dikatakan bahwa kerja merupakan bagian yang paling mendasar atau esensial dari manusia

Sutrisno (2012:87) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi.

2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Rivai & Sagala (2009 : 825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai & Sagala (2009: 825) bahwa ada empat bentuk-bentuk disiplin kerja, yaitu:

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak Individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menyimak uraian diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran, kesediaan dan kesanggupan pegawai

untuk menaati setiap peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Hukuman Disiplin Pegawai

Sulistiyanti & Rosidah (2009 : 290) Disiplin pegawai adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur dan merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, ketentuan pelaksanaan di tetapkan surat edaran kepala badan administrasi kepegawaian negara nomor 23/SE/1980, hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah:

- a. Hukuman disiplin ringan, berupa
 - 1) Teguran lisan.
 - 2) Teguran tertulis.
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- e. Hukuman disiplin sedang, berupa
 - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala untuk dan masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan paling lama satu tahun
 - 2) Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk masa sekurang-kurangnya tiga dan paling lama satu tahun.
 - 3) Penundaan kenaikan pangkat untuk sekurang-kurangnya enam bulan dan paling lama satu tahun.
- f. Hukuman disiplin berat, berupa

- 1) Penurunan pangkat pada pangkat yang satu tingkat lebih rendah untuk sekurang-kurangnya enam bulan dan paling lama satu tahun.
- 2) Pembebasan dari jabatan untuk masa sekurang-kurangnya selama satu tahun.
- 3) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
- 4) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- 5) Penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan

Penegakan disiplin kerja adalah keharusan bagi organisasi dan aturan yang dibuat harus dilaksanakan secara konsisten, sehingga setiap anggota organisasi memahami aturan dan bersedia mematuhi. Oleh karena itu, para pimpinan dalam organisasi sebaiknya menerapkan disiplin yang efektif, karena disiplin efektif diarahkan kepada perilaku bukan kepada pegawai secara pribadi, karena alasan pendisiplinan adalah meningkatkan kinerja.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai

Merujuk pada konsep dasar kinerja sumber daya manusia, yang dikemukakan Davis (Mangkunegara, 2007)

bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan perpaduan kemampuan dan motivasi, maka dalam menyoroiti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, maka dapat dilihat dalam dua hal, yaitu kemampuan dan motivasi.

a. Kemampuan

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kemampuan atau kapasitas pada dasarnya telah terintegrasi berbagai variable di dalamnya, seperti keahlian, keterampilan dan intelegesi unsur unsur tersebut juga mencerminkan tingkat pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai kapasitas pekerjaan. Dengan demikian, apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula . Sedangkan konsep keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis.

Kemampuan sumber daya manusia lebih mencerminkan dari kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik sehingga dapat dikembangkan dan lebih ditingkatkan lagi.

Kemampuan/kompetensi , menurut Wirawan (2009 : 9) adalah karakteristik pengetahuan keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.” Dari pendapat tersebut tersirat bahwa kemampuan merupakan sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat dimanfaatkan dalam melakukan sesuatu.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Fadila Helmi (1996) dalam Hartatik (2014:197-199) disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

Menurut Singodimejo (2000) dalam Sutrisno (2012:89-92) disiplin kerja dipengaruhi oleh:

- 1) Besar kecilnya kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.
- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, yaitu saling menghormati, melontarkan pujian sesuai waktu dan tempatnya, sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan dan memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

Penegakan disiplin sangat tergantung dari pemimpin dan keteladanan pemimpin merupakan kunci utama. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan disiplin kerja yang baik. Pegawai akan memiliki disiplin kerja yang tinggi, apabila pemimpin memiliki disiplin kerja yang tinggi. Organisasi perlu membuat peraturan dan tata tertib disiplin kerja yang jelas yang akan menjadi acuan bagi seluruh pegawai untuk mencegah pegawai melanggar pelaksanaan disiplin. Pemberian kompensasi akan meningkatkan motivasi anggota organisasi untuk bekerja sehingga tercipta disiplin kerja.

5. Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang menurut Hasibuan (2003:194), dan Fathoni (2006:173) adalah:

a. Tujuan dan kemampuan

Penempatan pegawai dalam organisasi harus memperhatikan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*, sehingga pegawai mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang tentunya berpengaruh terhadap disiplin kerjanya.

b. Teladan pimpinan

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan, karena akan dijadikan teladan dari para bawahannya. Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai harapan bawahan.

c. Balas jasa

Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Selama kebutuhan primer karyawan tidak terpenuhi dengan baik, maka sulit mengharapkan pegawai berdisiplin tinggi.

d. Keadilan

Keadilan diterapkan dengan baik pada setiap organisasi supaya kedisiplinan pegawai baik pula.

e. Waskat

Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberi petunjuk,

jika bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner bersifat mendidik dan menjadi alat untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

g. ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat, vertikal, maupun horizontal di antara semua pegawai akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, sehingga akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi.

Simajuntak (1998:32) menyatakan bahwa ukuran disiplin kerja bagi karyawan ditentukan melalui indikator-indikator, yaitu:

- 1) Kehadiran karyawan pada hari-hari kerja.
- 2) Ketepatan jadwal masuk dan pulang kerja.
- 3) Ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan.
- 4) Menaati prosedur kerja yang telah ditentukan.
- 5) Melaksanakan segala tugas dan kewajiban yang sudah ditentukan.

Menurut Lateiner dan Levine (1980:72) dalam Faisal (2010:10) mengemukakan pengukuran disiplin kerja yang baik adalah:

- 1) Para pegawai datang kantor dengan teratur dan tepat pada waktu.
- 2) Pegawai berpakaian rapi di tempat kerja.
- 3) Pegawai menggunakan perlengkapan-perengkapan dengan hati-hati.
- 4) Pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan dengan memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh kantor dan perusahaan.
- 5) Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan semangat baik.

6. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena pelaksanaan dan peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja pegawai.

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja menurut Robert Bacal (2002:164) dalam Fahmi (2011:29) bahwa disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan.

Seorang pemimpin mempunyai kewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Hal ini bertujuan agar kualitas kinerja sumber daya manusia mengalami peningkatan. Dengan demikian, apabila pemimpin dan pegawai dalam organisasi telah taat terhadap peraturan organisasi maka tentunya akan berdampak pada

pencapaian tujuan organisasi yang akan berpengaruh pada kinerja organisasi maupun kinerja pegawai.

Prawirosentono (2012:31) mengemukakan bahwa masalah disiplin kerja para peserta organisasi baik dia atasan (**superordinate**) maupun bawahan (**subordinate**) akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

Selanjutnya menurut Hasibuan,(2003:194) bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pendapat ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hartatik (2014:185) dan Fathoni (172:2006).

Suatu organisasi apabila telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan sudah ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Kedisiplinan yang berjalan secara adil dan konsisten memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja Darmawan (2013:56).

D. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi yang ditopang oleh kinerja sumber daya manusia yang baik. Kinerja organisasi dengan kinerja sumber daya manusia atau pegawai/individu terdapat

kesesuaian. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja organisasi, demikian pula sebaliknya.

Helfert (Rivai & Sagala, 2009: 604) menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksika, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Sedangkan menurut Mulyadi (Rivai & Sagala, 2009: 604) kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut Menurut Rivai dan Sagala (2009:548) kinerja pegawai merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kepuasan anggota dipengaruhi oleh hubungan persepsi, peran kinerja antara atasan dan bawahan. Kebanyakan orang lebih senang berkomunikasi dengan orang lain yang memiliki status lebih tinggi atau sama dibanding dengan yang dimiliki status lebih rendah dari mereka. Sehingga diharapkan kepuasan akan lebih besar diantara karyawan yang

pekerjaannya meminimalkan interaksi dengan individu-individu yang statusnya lebih rendah dari mereka sendiri.

Adapun kesimpulan yang diambil dari uraian di atas, bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai melakukan sesuatu untuk mencapai hasil kerja/prestasi kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau hasil kerja pegawai secara kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu yang mencerminkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diterimanya.

2. Penilaian Kinerja Pegawai

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung jawaban pada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan ransangan pada masing-masing bagian untuk bekerja lebih

efektif dan efisien. Penilaian kinerja dapat dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

- a. Mengelola koperasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawannya seperti promosi, pemberhentian, mutasi.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Adapun ukuran penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja secara kuantitatif Mulyadi (Rivai & Sagala, 2009: 605)

- a. Ukuran kinerja unggul, ukuran kinerja yang hanya menggunakan satu ukuran penilaian.
- b. Ukuran kinerja beragam, ukuran kinerja yang menggunakan berbagai macam ukuran untuk menilai kinerja.
- c. Ukuran kinerja gabungan, dengan adanya kesadran beberapa kriteria lebih penting bagi perusahaan secara keseluruhan dibandingkan dengan tujuan lain, maka perusahaan melakukan pembobotan terhadap ukuran kinerjanya.

Bachrun (2011: 45-46) kriteria penilaian kinerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Kuantitatif, umumnya berupa target kerja secara langsung yang terkait dengan aspek komersial bisnis.
- b. Kualitatif, umumnya terkait dengan aspek perilaku dan kenyamanan yang biasa dilihat dari sisi pekerjaan maupun dari sisi pelanggan.

Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Harvard (Wibowo, 2016 : 192) yang dapat digunakan untuk :

- b. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
- c. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- d. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
- e. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
- f. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan
- g. Meloby penilai untuk kepentingan politis, dan bahan akhir yang meragukan.
- h. Mendapat kesengangan khusus
- i. Menyepakati tujuan pembelajaran.
- j. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.

- k. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
- l. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- m. Membangun dialog yang sudah ada antara menejer dan anak buahnya
- n. Menjaga perusahaan atau pmegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalangkan perusahaan

Sedangkan menurut allen (wibowo, 2016:193) manfaat penilaian kinerja antara lain adalah:

- a. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan hati hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun
- b. Proses penilaian efektif merupakan bagian dari mmanajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisai berhasil.
- c. Merupakan komponen kunci dari strategi konfetitip

3. Pengukuran Kinerja Pegawai

Proses pengukuran seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu oraganisasi dalam meraih tujuannya. Tujuan mendasar di balik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum. Pengukuran kinerja juga merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran,hasil, manfaat, dan dampak. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan

pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Sistem pengukuran yang efektif akan menghasilkan dua tujuan penting, yaitu sistem tersebut memberikan petunjuk sebagai bahan pengambilan keputusan dalam perusahaan, dan sebagai basis untuk mengevaluasi kinerja. Rivai & Sagala (2009: 645) pendekatan pengukuran dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu :

- a. Sistem tersebut memberikan gambaran yang jelas dan konsisten mengenai bagaimana perusahaan dapat mengimplementasikan strateginya pada masing-masing level dalam organisasi.
- b. Pendekatan ini mendekankan para manajer untuk fokus pada beberapa pengukuran vital yang dapat membuat perbedaan.
- c. Pendekatan ini memberikan para praktisi untuk memberikan kesempatan bagi para manajer dan senior eksekutif lainnya untuk memahami dan menilai.

Menurut Junaedi (2002 : 380-381) pengukuran kinerja adalah proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, atau proses. Pendapat lain menurut Simamora (2004: 50) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan

akuntabilitas. Sedangkan menurut Dharma (2004: 355) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya)
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Dari definisi diatas dapat disimplkan bahwa sistem pengukuran kinerja adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer perusahaan menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur keuangan dan non keuangan.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja dalam suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel yang ada didalamnya. Variabel-variabel ini menyebabkan perbedaan atau mempengaruhi prestasi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lain.

Simajuntak (2011:11-18) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Kompetensi individu
 - 1) Kemampuan dan keterampilan
 - a) Kebugaran fisik dan kesehatan jiwa.
 - b) Pendidikan
 - c) Pelatihan
 - d) Pengalaman kerja

- 2) Motivasi dan etos kerja
 - a) Pandangan atas pekerjaan.
 - b) Sikap melakukan pekerjaan.
 - c) Sikap hidup produktif.

b. Dukungan organisasi

- 1) Pengorganisasian
 - a) Kejelasan uraian tugas
 - b) Prosedur kerja
- 2) Penyediaan sarana dan prasarana kerja (peralatan kerja)
- 3) Kondisi kerja
 - a) Kenyamanan lingkungan kerja
 - b) Ketersediaan alat-alat pelindung
 - c) Pemahaman menggunakan alat-alat pelindung
- 4) Syarat-syarat kerja
 - a) Sistem penggajian
 - b) Jaminan sosial tenaga kerja.
 - c) Perlindungan hak-hak pekerja.
 - d) Hubungan industrial.

c. Dukungan manajemen

- 1) Kepemimpinan
 - a) Kemampuan berkomunikasi efektif dan memotivasi bawahan.
 - b) Kemampuan mengenali kelemahan bawahan dan membantu mengatasinya.

- c) Kemampuan mengenali potensi bawahan dan mengembangkannya.
- d) Kesiapan mendorong bawahan untuk terus mengembangkan diri.
- e) Menunjukkan keteladanan dan disiplin kerja.

2) Kordinasi

- a) Pembagian tugas secara merata dan adil.
- b) Membangun tim kerja sama.
- c) Menciptakan iklim kerja
- d) Membangun dan menerapkan budaya organisasi.
- e) Menghilangkan diskriminasi.
- f) Hubungan yang akrab antara pimpinan dan bawahan.

Wibowo (2013:79-89) mengemukakan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh:

- a. Kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, kepuasan kerja, kepribadian, sikap dan perilaku.
- b. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberikan penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan diri dan memberdayakan pekerjanya sangat

mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

- c. Lingkungan kerja atau situasi kerja yang memberikan kenyamanan, sehingga mendorong kinerja karyawan dan kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun di antara rekan sekerja.

Uraian di atas menjelaskan bahwa pelaksanaan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pegawai itu maupun yang bersumber dari organisasi.

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2010:176-178), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggungjawab, disiplin, dan inisiatif.

Fahmi (2011:28-29), menyatakan bahwa terdapat hubungan kedisiplinan dengan kinerja. Penggunaan konsep manajemen kinerja secara maksimal mampu mendorong terciptanya tingkat kedisiplinan di suatu organisasi. Disiplin yang menurun berpengaruh terhadap menurunnya kualitas kinerja. Pendapat yang senada dikemukakan oleh Sinambela (2012: 237) bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Disiplin kerja berkontribusi pada kinerja dan salah satu penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja.

Wirawan (2009:5) dalam Wiratama dan Sintaasih (2013:1), menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu:

- a. Faktor internal pegawai (meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan).
- b. Faktor lingkungan internal organisasi (meliputi kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi).
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebagaimana dikemukakan oleh Pasolong (2008) dalam Torang (2013:75) adalah: kompetensi, kemauan, energi, teknologi, kepemimpinan, kompensasi, kejelasan tugas dan keamanan. Selain itu terdapat pula beberapa dimensi yang berpengaruh terhadap kinerja menurut Torang (2013:75), yaitu:

- a. Individual (kemampuan, motivasi, dan latar belakang pendidikan).
- b. Psikologis (attitude dan personality).
- c. Organisasi (kepemimpinan, reward, dan pembagian peran).

Berpijak dari berbagai pandangan para pakar tersebut terdapat banyak faktor/variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya adalah kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja berasal dari dalam diri pegawai, sedangkan kepemimpinan dan lingkungan kerja berasal dari luar diri pegawai atau

berhubungan dengan organisasi. Ketiga variabel ini saling mendukung satu sama lainnya. Kinerja pegawai dapat tercapai apabila pimpinan mampu mendorong pegawainya untuk beprestasi, timbulnya kesadaran dalam diri pegawai untuk bekerja dengan disiplin yang tinggi, serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman yang membuat pegawai betah dalam melaksanakan tugas, sehingga mendorong motivasi dan keikhlasan dalam bekerja.

5. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengacu pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan kerja tertentu.

Menurut Harsey, Blanchar, dan Johnson (Wibowo, 2016: 86-88) terdapat tujuh indikator kinerja dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- b. Standar, memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
- c. Umpan balik, melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- d. Alat atau sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

- f. Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Indikator kinerja pegawai merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Indikator kinerja pegawai menurut Nawawi (2006:67) mencakup lima unsur yaitu:

- a. Kuantitas hasil kerja yang dicapai.
- b. Kualitas hasil kerja yang dicapai.
- c. Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut.
- d. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama.

John Miner (1988) dalam Sudarmanto (2014:11-12), mengemukakan empat dimensi untuk mengukur kinerja pada level individu, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kecermatan dan kerusakan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Standar pengukuran prestasi kerja yang dikemukakan oleh Lopes (1982) dalam Sutrisno (2010:180) adalah:

- a. Kuantitas kerja.

- b. Kualitas kerja.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
- e. Keputusan yang diambil.
- f. Perencanaan kerja.
- g. Daerah organisasi kerja.

Torang (2013:74) mengutip pendapat Furtwengler (Mondy, 1996) terdapat sebelas indikator kinerja individu yaitu cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas kerja, kualitas layanan, nilai pekerjaan, keterampilan interpersonal, keinginan untuk sukses, keterbukaan, kreativitas, keterampilan berkomunikasi, inisiatif, dan memiliki perencanaan.

Menyimak uraian yang telah dikemukakan di atas, kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat diukur dengan melakukan penilaian kinerja dan indikator kinerja berdasarkan aspek prestasi kerja pegawai dan aspek perilaku kerja pegawai. Aspek prestasi kerja meliputi: kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Aspek perilaku kerja meliputi: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, kepemimpinan, kesetiaan, kejujuran, kreativitas, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggungjawab, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, perencanaan kerja, dan sebagainya. Pelaksanaan kinerja pegawai dapat terwujud dengan optimal, apabila didukung oleh kepemimpinan yang berjalan sesuai fungsinya, disiplin yang tertanam dalam diri pegawai untuk taat terhadap segala peraturan organisasi dan adanya lingkungan kerja yang nyaman.

E. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penulis sebagai berikut.

1. Kistoyo (2008) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan”. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama sama mengkaji tentang variabel kepemimpinan. Sedangkan perbedaan penelitian Kistoyo (2008) mengkaji tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai.
2. Yusnita (2009) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Gowa”. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama sama mengkaji tentang variabel kepemimpinan. Sedangkan perbedaan penelitian Yusnita (2009) mengkaji tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Subono dan Ismuntoyo (2010) dengan judul “ Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Polres Rembang”. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama sama mengkaji tentang variabel kepemimpinan. Sedangkan perbedaan Subono dan Ismuntoyo (2010) mengkaji tentang motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja PNS.

Secara umum hasil penelitian di atas menunjukkan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

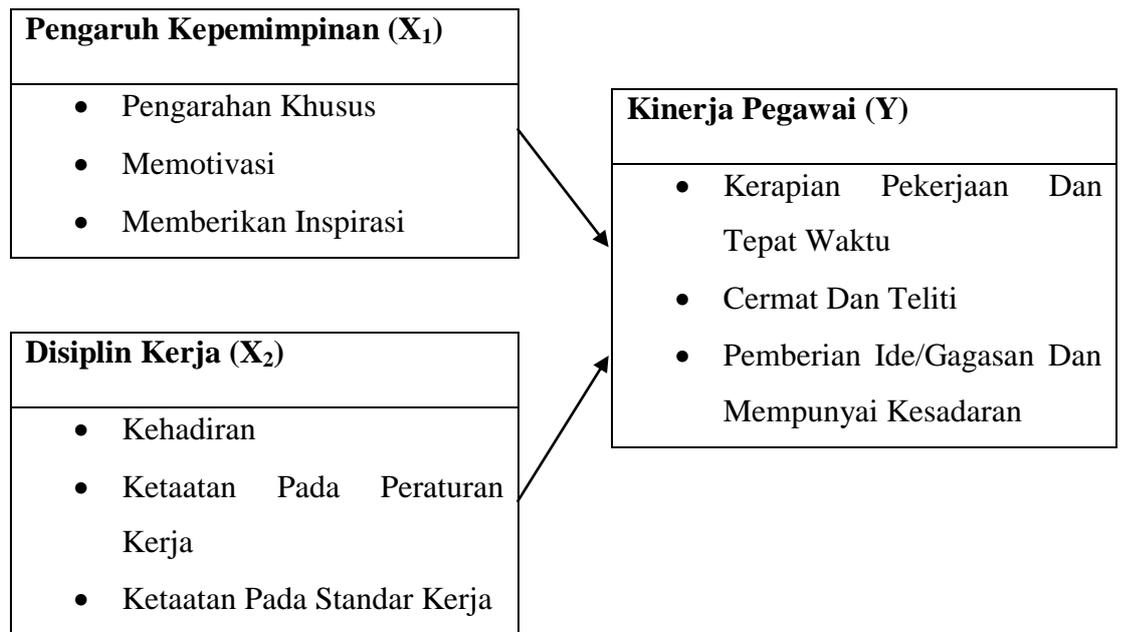
kinerja pegawai. Sedangkan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti diklat, kompensasi, motivasi, kompetensi dan budaya organisasi serta pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

F. Kerangka Pikir

Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar adalah merupakan salah-satu instansi pemerintah yang menjadi objek penelitian penulis. Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan salah satu instansi pemerintah yang menangani bidang perhubungan darat, lalu lintas, komunikasi dan informatika.

Dinas Perhubungan Kota Makassar dalam melakukan pengembangan pegawai, perlu menerapkan kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai salah satu aspek dalam meningkatkan kerja pegawai, sehingga diharapkan dari prestasi kerja yang didapatkan akan berimplikasi pada kemajuan dan perkembangan Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Untuk lebih jelasnya kerangka pikir ini akan diuraikan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka terjadi hipotesis kerja sebagai berikut :

1. Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas perhubungan kota makassar.
2. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas perhubungan kota makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam proses penelitian ini penulis mengadakan penelitian pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yang berlokasi di Jalan Mallengkeri No. 18, Mangasa, Tamalate Kota Makassar. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan sesuai jadwal 2 bulan, mulai bulan Oktober 2017 sampai dengan November 2017.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Variabel Dependen (X_1)

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan dan menggerakkan orang lain atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Indikatornya adalah fungsi instruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, fungsi pengendalian dan fungsi pemeliharaan.

2. Variabel Dependen (X_2)

Disiplin kerja adalah kesadaran, kesediaan dan kesanggupan pegawai untuk menaati setiap peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikatornya adalah ketaatan terhadap peraturan dan norma sosial yang berlaku, kehadiran pada hari-hari kerja, ketepatan jadwal masuk dan pulang

kerja, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, teladan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan ketegasan pimpinan.

3. Variabel Independen (Y)

Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai melakukan sesuatu untuk mencapai hasil kerja atau prestasi kerja yang mencerminkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diterimanya. Indikatornya adalah kuantitas, kualitas, waktu, tanggungjawab, pengetahuan tentang pekerjaan, perencanaan kerja, integritas, komitmen, kerjasama, prakarsa dan kehandalan.

C. Tehnik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

2. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

3. Wawancara

Yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.

4. Dokumentasi

Yaitu cara untuk mendapatkan data dengan jalan mengambil data yang ada dalam catatan perusahaan. Adapun data-data yang di dapat antara lain adalah sejarah perkembangan perusahaan struktur organisasi pembagian tugas dan wewenang karyawan serta studi pustaka dan sumber dari internet.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dengan cara mengedarkan kuesioner kepada responden terpilih sehubungan dengan data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Data Sekunder adalah data dan informasi yang diperoleh dengan menggunakan metode dokumentasi yang ada diperusahaan, dari hasil penelitian diperpustakaan, dan dari instansi atau perusahaan yang berkaitan.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi penelitian

Menurut sugiono (2010 : 80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dalam metode ini, sampel diambil dengan pertimbangan

khusus kriteria atau ciri-ciri khusus yang memiliki hubungan yang erat dengan kriteria atau ciri-ciri populasi.

2. Sampel penelitian

Menurut Sugiono (2010 :81) “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Pemilihan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sampel acak (random sampling) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presentase (10%)

Dengan menerapkan rumus Slovin maka di peroleh sampel sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 123 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{123}{2,23}$$

$$n = 55,1$$

$$n = 55$$

Jadi jumlah sampel yang didapat berdasarkan perhitungan di atas adalah 55 sampel.

F. Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis regresi berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini maka metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Tujuannya yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja pada Dinas Perhubungan kota Makassar. Rumus yang digunakan untuk menghitung regresi berganda adalah :

$$\text{Rumus :} \quad Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Disiplin kerja

a = Konstanta

b1-b2 = koefisien regresi

2. Uji F

Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Dengan demikian akan dapat diketahui dengan model hubungan fungsional antara variabel tidak bebas (*dependent variable*) dengan variabel bebasnya (*independent variable*) yang

terbentuk pada penelitian ini. Jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P Value*) < alpha 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serempak.

3. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya/ diandalkan. Realibilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik cronbach alpha pada SPSS. Dimana dikatakan reable jika cronbach alpha > 0,60.

4. Uji Validitas

Uji validitas merupakan kemampuan dari indikator-indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Artinya apakah konsep yang telah di bangun tersebut sudah valid atau belum. dimana dikatakan valid jika nilai korelasi diatas 0,30.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kota Makassar

Dinas Perhubungan Kota Makassar terletak di Jl. Mallengkeri No.18, Kel. Mangasa, Kec. Tamalate. Dinas ini dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2005 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Makassar dan selanjutnya di sesuaikan dengan PP. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah Dan Peraturan Walikota Makassar Nomor 32 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Dinas Perhubungan Kota Makassar. Jumlah pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar sampai tahun 2016 sebanyak 590 orang.

Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan bagian dari Pemerintah Kota Makassar dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Makassar. Dinas Perhubungan Kota Makassar mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang Perhubungan meliputi Lalu Lintas, Angkutan, Pengendalian Operasional dan Teknik Sarana dan Prasarana, Pengujian Kendaraan Bermotor serta Tugas lainnya yang berkaitan dengan perhubungan yang diberikan oleh Walikota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Makassar dan Peraturan Walikota Makassar Nomor 32 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Dinas Perhubungan Kota Makassar, maka tugas pokok dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Makassar adalah sebagai berikut:

1. Tugas Pokok

Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan dibidang perhubungan meliputi lalu lintas, angkutan, pengendalian operasional, teknik dan prasarana lalu lintas. (Perda Kota Makassar No. 3 Tahun 2009/Bab V/Bagian Ketiga/Paraf 9/Pasal 20).

2. Fungsi

- a. Penyusunan rumusan kebijakan teknis dibidang lalu lintas, angkutan, pengendalian operasional, teknik dan prasarana lalu lintas.
- b. Penyusunan dan penyelenggaraan manajemen rekayasa lalu lintas jalan, analisis dampak lalu lintas dan penetapan rencana umum jaringan transportasi jalan.
- c. Pelaksanaan pengendalian dan pengawasan dibidang keselamatan lalu lintas dan angkutan jalan serta pembinaan penyelenggaraan pendidikan dan latihan mengemudi, terminal, perparkiran, jaringan trayek, kelas jalan, angkutan kota, angkutan taxi, angkutan sewa, angkutan pariwisata, angkutan khusus penumpang, angkutan perbatasan, angkutan barang, pembekalan serta persyaratan teknik dan laik jalan.
- d. Pemberian perizinan, pengawasan dan pelayanan umum dibidang perhubungan darat dan perhubungan laut.
- e. Pelaksanaan teknis administrasi umum, kepegawaian, keuangan, dan perlengkapan.

B. Visi Dan Misi Dinas Perhubungan Kota Makassar

1. Visi

Menuju transportasi perkotaan yang terpadu, berkelanjutan, berorientasi global, dan ramah lingkungan.

Makna pokok yang terkandung dalam visi dinas perhubungan kota makassar tersebut, antara lain :

- a. Transportasi perkotaan, secara harfiah mengandung makna transportasi yang mampu melayani dan beroperasi di wilayah perkotaan makassar dan sekitarnya.
- b. Terpadu, artinya pelayanan transportasi harus sinergi dengan moda transportasi yang lainnya, yaitu transportasi darat, laut dan udara.
- c. Berkelanjutan, artinya pembangunan dan pelayanan transportasi dilakukan secara terus menerus tidak tergantung pada kondisi tertentu.
- d. Berorientasi global, artinya sejalan dengan visi kota makassar, maka pembangunan transportasi harus sejalan dengan perkembangan teknologi dan bermanfaat bagi masyarakat.
- e. Ramah lingkungan, artinya teknologi transportasi yang dipilih haruslah teknologi yang ramah terhadap lingkungan guna kelangsungan bumi.

2. Misi

- a. Mewujudkan sarana transportasi yang aman, handal, ramah lingkungan dan terjangkau masyarakat.
- b. Mewujudkan prasarana transportasi yang berkualitas dan memiliki standar nasional dan internasional.
- c. Meningkatkan kenyamanan dan keselamatan transportasi.

- d. Meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan jasa perhubungan.
- e. Meningkatkan manajemen transportasi perkotaan yang mudah diakses melalui jaringan transportasi terpadu.
- f. Memberdayakan sumber daya aparatur dan meningkatkan kesadaran masyarakat dengan budaya tertib berlalu lintas.
- g. Memperkecil tingkat pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas yang disebabkan oleh transportasi.

C. Job Description dan Struktur Organisasi

1. Job Description

a. Kepala Dinas

Dinas perhubungan dipimpin oleh kepala dinas yang mempunyai tugas pokok membantu wali kota melaksanakan urusan pemerintahan bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

b. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi di lingkungan dinas.

c. Sub bagian Perencanaan dan Pelaporan

Sub bagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja,

monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan dinas.

d. Sub bagian Keuangan

Sub bagian Keuangan mempunyai tugas melakukan administrasi dan akuntansi keuangan.

e. Sub bagian Umum dan Kepegawaian

Sub bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.

f. Bidang Lalu Lintas

Bidang Lalu Lintas mempunyai tugas melaksanakan menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang manajemen dan rekayasa lalu lintas serta analisis dampak lalu lintas.

g. Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas Jalan

Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas Jalan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penetapan rencana induk jaringan lalu lintas angkutan jalan, lintas penyebrangan dan perkeretapian serta penyediaan perlengkapan jalan di jalan Kota.

h. .Seksi Analisis Lingkungan Lalu lintas dan Sertifikasi

Seksi Analisis Lingkungan Lalu lintas dan Sertifikasimempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta

evaluasi dan pelaporan di bidang persetujuan hasil analisis dampak lalu lintas untuk jalan kota.

i. Seksi Monitoring dan Pengolahan Data Lalu Lintas

Seksi Monitoring dan Pengolahan Data Lalu Lintasmempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan monitoring dan pengolahan data lalu lintas.

j. Bidang Moda Transportasi

Bidang Moda Transportasimempunyai tugas menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang moda dan transportasi.

k. Seksi Trasnporasi Publik

Seksi Trasnporasi Publik mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi publik.

l. Seksi Transportasi Individu

Seksi Transportasi Individu mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi individu.

m. Seksi Transportasi Khusus

Seksi Transportasi Khusus mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi khusus.

- n. Bidang Sarana dan Prasarana Perhubungan
Bidang Sarana dan Prasarana Perhubungan yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan di bidang sarana dan prasarana perhubungan.
- o. Seksi Perencanaan dan Pembangunan Sarana Prasarana Perhubungan
Seksi perencanaan dan pembangunan sarana prasarana perhubungan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan dan pembangunan sarana dan prasarana perhubungan.
- p. Seksi Pengoperasian Sarana dan Prasarana Perhubungan
Seksi Pengoperasian Sarana dan Prasarana Perhubungan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengoperasian sarana dan prasarana perhubungan.
- q. Seksi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Perhubungan
Seksi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Perhubungan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pemeliharaan sarana dan prasarana perhubungan.
- r. Bidang Pengembangan Keselamatan dan Penindakan
Bidang Pengembangan Keselamatan dan Penindakan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan keselamatan dan penindakan pelanggaran transportasi.

s. Seksi Pemaduan Moda dan Teknologi Perhubungan

Seksi Pemaduan Moda dan Teknologi Perhubungan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemaduan moda dan pengembangan teknologi perhubungan.

t. Seksi Promosi dan Edukasi Keselamatan Berjalan Lintas

Seksi Promosi dan Edukasi Keselamatan Berjalan Lintas mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang promosi dan edukasi keselamatan berjalan lintas.

u. Seksi Penindakan Pelanggaran Berjalan Lintas

Seksi Penindakan Pelanggaran Berjalan Lintas mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang audit dan inspeksi keselamatan lalu lintas jalan di jalan, laik fungsi jalan keselamatan sarana dan prasarana, fasilitasi manajemen dan penanganan keselamatan di jalan kota.

v. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

w. Unit Pelaksana Teknis

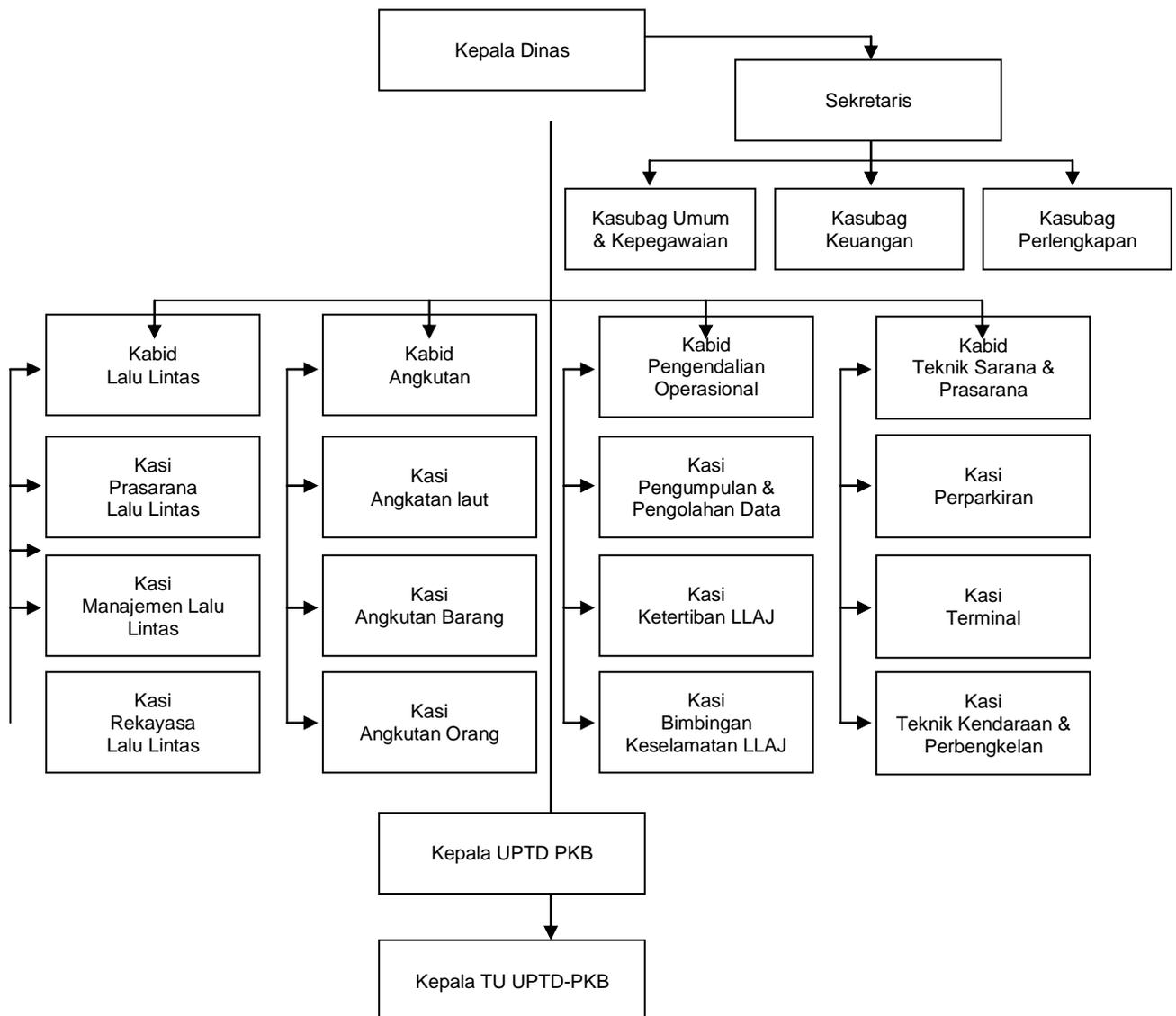
Unit Pelaksana Teknis Dinas pengujian Kendaraan Bermotor mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional pengujian kendaraan bermotor dan ketatusahaan.

x. Subbagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan ketatausahaan UPTD dan mengelola administrasi.

D. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Makassar, maka struktur organisasi Dishub Kota Makassar adalah sebagai berikut:



Gambar. 2 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Makassar

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif data berupa keterangan-keterangan yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar dan data kuantitatif yaitu data yang diperoleh berupa angka yang dapat dihitung dari jumlah pegawai. Dimana jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 123 orang dan sampel yang akan diteliti sebanyak 55 orang.

Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara mengadakan pengamatan serta pengumpulan kuesioner dari karyawan dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data dari pihak yang terkait. Dengan populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Penulis menyebarkan kuesioner terhadap 55 responden, dimana responden merupakan pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan. Data tentang profil karyawan akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Identitas responden berdasarkan umur menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir seorang responden. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 55 orang. Berikut merupakan data responden berdasarkan umur :

Tabel.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	21-30 Tahun	14	26%
2	31-40 Tahun	17	31%
3	41-50 Tahun	20	36%
4	51-60 Tahun	4	7%
5	>60 Tahun	0	0%
Jumlah		55 Responden	100%

Sumber : Data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa responden dengan umur 21-30 tahun yaitu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar (26%). Responden dengan umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar (31%). Responden dengan umur 41-50 tahun

sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar (36%). Responden dengan umur 51-60 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (7%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar lebih banyak di dominasi oleh pegawai dengan usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 20 orang (total 36% dari total responden)

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu pengelompokkan responden menurut jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 55 orang, berikut merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel. 2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	30	55%
2	Perempuan	25	45%
Jumlah		55	100%

Sumber : Data primer diolah, tahun2017

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa responden jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 55%, sedangkan responden jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 45%. Hal ini dapat dikatakan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada jumlah responden perempuan (total 55% dari total responden).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi responden menurut pendidikan, yaitu pengelompokan responden berdasarkan pendidikan baik dari D3, S1, S2. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 orang, berikut merupakan data responden berdasarkan pendidikan.

Tabel.3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah responden	Persentase (%)
1	SMA	38	70%
2	D3	1	1%
3	S1	15	28%
4	S2	1	1%
Jumlah		55	100%

Sumber : Data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 70%, responden dengan pendidikan D3 sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1%, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 28%, sedangkan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 1 orang dengan pesentase sebesar 1%. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar lebih banyak didominasi oleh pegawai negeri dengan pendidikan SMA yaitu sebanyak 38 orang (total 70% dari total responden

B. Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah sebanyak 55 orang, maka :

$$\text{Skor tertinggi} : 55 \times 5 = 275$$

$$\text{Skor terendah} : 55 \times 1 = 55$$

$$\text{Sehingga range hasil survey adalah} = \frac{275 - 55}{5} = 44$$

$$55 - 99 = \text{sangat tidak baik}$$

$$100 - 143 = \text{tidak baik}$$

$$144 - 187 = \text{cukup baik}$$

$$188 - 231 = \text{baik}$$

$$232 - 275 = \text{sangat baik}$$

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Dari uraian mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja yang dilakukan oleh tanggapan responden terhadap kinerja pegawai negeri sipil, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Variabel Pengaruh kepemimpinan (X_1)

Indikator-indikator dari pengaruh kepemimpinan terbagi atas tiga.

Hasilnya dapat dilihat dibawa ini :

Tabel. 4
Analisis Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Kepemimpinan
Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar

No	Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
		Ss	S	N	Ts	Sts	
		5	4	3	2	1	
	Pengarahan Khusus						
1.	Menurut anda, pimpinan anda selama ini menggerakkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dalam pencapaian pekerjaan pegawai.	24	30	1	0	0	243
2.	Menurut anda, pimpinan anda selama ini mampu mengenali potensi kemampuan bawahan dan mampu mengembangkannya.	22	32	1	0	0	241
	Memotivasi						
3.	Menurut anda, pimpinan anda selama ini mampu memberikan motivasi perilaku kepada pegawai dalam melaksanakan tugas.	26	25	4	0	0	242
4.	Menurut anda, pimpinan anda selama ini memberikan kompensasi kepada pegawai yang berprestasi dalam bekerja.	19	18	16	0	0	215
	Memberi Inspirasi						
5	Menurut anda, pimpinan anda selama ini memiliki keterampilan mempengaruhi kinerja bawahannya.	12	40	2	0	1	227
6	Menurut anda, pimpinan anda selama ini selalu memberikan dukungan (support) dan mengarahkan pegawai melaksanakan tugasnya.	17	35	3	0	0	234
Jumlah							1402
Rata-Rata							234

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan tabel. 4 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “sangat baik” karna berada pada range ke lima. Karna sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel pengaruh kepemimpinan. Rata-rata skor jawaban variabel kepemimpinan diperoleh sebesar 234. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Deskripsi variabel pengaruh disiplin kerja (X_2)

Indikator-indikator dari pengaruh kepemimpinan terbagi atas tiga.

Hasilnya dapat dilihat dibawah ini :

Tabel. 5
Analisis Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Disiplin kerja
Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar

No	Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
		Ss	S	N	Ts	Sts	
		5	4	3	2	1	
	Kehadiran						
1.	Menurut anda, pimpinan anda selama ini memberikan contoh yang baik (misalnya selalu hadir pada hari-hari kerja/rajin mengikuti apel pagi setiap hari)	28	25	1	1	0	243
2.	Menurut anda, selama ini anda memiliki ketepatan jadwal masuk dan pulang kerja.	23	28	2	2	0	245
	Ketaatan pada peraturan kerja						
3.	Menurut anda, selama ini anda selalu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.	28	20	7	0	0	241
4.	Menurut anda, apakah pelaksanaan penegakan hukum berjalan sesuai prosedur yang ditetapkan	11	33	7	2	0	212
	Ketaatan pada standar kerja						
5	Menurut anda, selama ini anda bekerja sesuai standar, kriteria dan sasaran yang	24	27	4	0	0	240

	telah ditetapkan						
6	Menurut anda, selama ini semua pegawai memiliki kesadaran mentaati, memahami, dan mematuhi standar kerja yang ditetapkan.	8	23	21	3	0	201
Jumlah							1376
Rata-rata							229

Sumber:Data primer yang diolah, tahun 2017

Berdasarkan tabel. 5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “ baik” karna berada pada range ke empat. Karna sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel pengaruh kepemimpinan. Rata-rata skor jawaban variabel kepemimpinan diperoleh sebesar 229. Hal ini mengentifikasikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator-indikator dari pengaruh kepemimpinan terbagi atas tiga.

Hasilnya dapt dilihat dibawa ini :

Tabel. 6
Analisis Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar

No	Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
		Ss	S	N	Ts	Sts	
		5	4	3	2	1	
	Kerapian pekerjaan dan tepat wktu						
1.	Menurut anda, selama ini anda menyelesaikan tugas atau pekerjaan selalu tepat waktu dan mengutamakan kerapian.	21	33	1	0	0	240
	Cermat dan teliti						
2	Menurut anda, selama ini anda selalu memiliki kecakapan dalam	11	41	2	1	0	227

	melaksanakan pekerjaan.						
	Pemberian ide atau gagasan dan mempunyai kesadaran						
3	Menurut anda, selama ini anda mampu melakukan sesuatu untuk mencapai hasil/ prestasi kerja sesuai yang ditetapkan instansi.	29	20	5	0	1	241
	Jumlah						708
	Rata-rata						236

Sumer: Data primer yang diolah, tahun 2017

Berdasarkan tabel. 6 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “sangat baik” karna berada pada range ke lima. Karna sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel kinerja pegawai. Rata-rata skor jawaban variabel kepemimpinan diperoleh sebesar 236. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel kinerja pegawai sangat baik karna adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja.

1. Pengujian Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 15 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 95 persen, derajat kebebasan (df)= $n-2 = 55-2=53$ didapat r tabel = 1.674. Jika r hitung pada kolom *item-total correlation* lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir

pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil penujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel 7

Tabel. 7
Hasil pengujian validitas

variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
X ₁ kepemimpinan	P1	0,546	0,224	Valid
	P2	0,515	0,224	Valid
	P3	0,517	0,224	Valid
	P4	0,532	0,224	Valid
	P5	0,196	0,224	Tidak Valid
	P6	0,553	0,224	Valid
X ₂ Disiplin kerja	P7	0,719	0,224	Valid
	P8	0,592	0,224	Valid
	P9	0,466	0,224	Valid
	P10	0,410	0,224	Valid
	P11	0,484	0,224	Valid
	P12	0,200	0,224	Tidak Valid
Kinerja pegawai (Y)	P13	0,314	0,224	Valid
	P14	0,605	0,224	Valid
	P15	0,645	0,224	Valid

Sumber : data primer yang diolah, tahun 2017

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa sebagian item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kepemimpinan, disiplin dan kinerja pegawai

adalah tidak valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan berdasarkan kolom *corrected item-total correlation* memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada 0,224

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Menurut (Sugiyono:2010) sebuah instrumen dan data yang dihasilkan disebut reliable atau terpercaya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach, dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya, Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,60. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka disajikan hasil olahan data mengenai pengujian reliabilitas data dalam variabel penelitian.

Tabel. 8
Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	0,780	Relaibel
X2	0,740	Relaibel
Y	0,829	Relaibel

Sumber : data diolah, tahun 2017

Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel-variabel di atas telah reliabel karena keseluruhan variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur secara kuantitas tentang pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan rumus regresi linear berganda seperti dibawa ini dengan bantuan program komputer SPSS 22.

Tabel. 9
Hasil regresi linear berganda coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,814	2,408		1,999	,051
x1	,053	,069	,094	,768	,446
x2	,268	,070	,466	3,821	,000

Sumber : output data spss, tahun 2017

a. Devendent Variabel

berdasarkan hasil olahan regresi dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 22, maka dapat di sajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

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

$$Y = 4,814 + 0,053X_1 + 0,268X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, maka dapat di berikan penjelasan sebagai berikut:

- a = 4,814 menunjukkan bahwa jika X variabel kepemimpinan dan disiplin kerja atau konstan $X=0$ maka nilai a konstanta positif
- b_1 = 0,053 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu variabel kepemimpinan, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,053
- b_2 = 0,268 menunjukkan ssetiap satu penambahan variabel disiplin kerja, akan meningkatkan minat pegawai sebesar 0,268

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel. 10
Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,481 ^a	,232	,202	1,376

Sumber : output data spss, tahun 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,481$ atau 48,1% yang mempunyai hubungan yang kuat karna mendekati nilai 1, sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien. Adjusted R Square (Adj. R^2) yang diperoleh sebesar 0,232. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai kontribusi secara

bersama-sama sebesar 23,2% terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 76,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan Disiplin kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hasil uji F melalui program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,675	2	14,837	7,838	,001 ^b
	Residual	98,434	52	1,893		
	Total	128,109	54			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : output data spss, 2017

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa F hitung sebesar 7,838. Dan pada uji F di atas di dapatkan taraf signifikansi 0,00, karna nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat di gunakan untuk memprediksi pengaruh

kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa variabel pengaruh kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen tersebut terhadap nilai penjualan ditunjukkan pada tabel. 12 sebagai berikut :

Tabel. 12
Hasil Uji T

Model	t-hitung	Sig
Kepemimpinan (X_1)	0,768	0,446
disiplin kerja (X_2)	3,821	0,000

Sumber: data dilolah, tahun 2017

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial :

1) kepemimpinan (X_1)

Hasil pengujian dengan spss untuk variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,768$ dengan signifikansi 0,446. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 2,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,446 > 0,05$ dan

nilai $t_{hitung} (0,768) < t_{tabel}(2,668)$. Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Variabel Disiplin kerja (X2)

Hasil pengujian dengan spss untuk variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,821$ dengan signifikansi 0,000. Nilai t_{tabel} untuk model regresi di atas adalah 2,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,821) > t_{tabel}(2,668)$. Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Pembahasan

1. Tabel di atas terlihat bahwa nilai R^2 sebesar 0,232 menggambarkan besarnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 23,2% terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 76,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} dimana f_{hitung} hasil perhitungan SPSS diperoleh 7,838 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel X berpengaruh secara positif dan langsung terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

3. Berdasarkan uji T dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dimana T hitung lebih kecil dari t_{tabel} dengan nilai $t_{hitung} 0,768 < t_{tabel} 2,668$, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $t_{hitung} 3,821 > T$ tabel 2,668.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

B. Saran

Untuk mencapai tujuan kinerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar terhadap pegawai negeri sipil, ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Diharapkan agar pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Instansi hendaknya, meningkatkan disiplin kerja, baik dari proses sampai kepada hasil yang akan dicapai. Menjalankan segala aturan yang ada, dan memberikan hukuman kepada pegawai yang lalai.

3. Disarankan kepada instansi untuk selalu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memfasilitasi pegawai untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada pegawai agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya.
4. Pengarahan kerja pegawai perlu terus ditingkatkan agar prestasi kerja pegawai juga dapat meningkat.
5. Pemimpin harusnya lebih memperhatikan standar kerja pegawai sehingga pegawai menanamkan sikap disiplin dalam dirinya untuk taat terhadap segala peraturan organisasi agar mampu bekerja secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Drs. Husein Umar SE, M.M, MBA, Maret 1997. *Studi Kelayakan Bisnis*, PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga
- Drs. Henki Idris Isskh, MM, dan Dra. Zahrida Wiryawan, MM, 2014. *Pengantar Manajemen*, In Media.
- Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A dan Ella Jauvani Sagala, S.Psi., M.Sc, 2009 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada.
- Prof. Dr. Veithzal Rivai, M.B.A, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT Raja Grafindo Persada.
- Dharmawan, I Made Yusa, 2011, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*, Tesis Program Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Nawawi, H. Hadari, 2003, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, 2006, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010
Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Torang, Syamsir, 2013, *Organisasi dan Manajemen: (Perilaku, Struktur, Budaya, Perubahan Organisasi)*, Alfabeta, Bandung.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wibowo, 2013, *Manajemen Kinerja: Edisi Ketiga*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Yusnita, 2009, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Gowa*, Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
- Subono, Agung dan Ismuntoyo, Agus, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Polres Rembang*, Jurnal Analisis Manajemen Vol. 4 No. 2 Juli 2010, ISSN: 1411-1799.

Subono, Agung dan Ismuntoyo, Agus, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Polres Rembang*, Jurnal Analisis Manajemen Vol. 4 No. 2 Juli 2010, ISSN: 1411-1799.

Subono, Agung dan Ismuntoyo, Agus, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Polres Rembang*, Jurnal Analisis Manajemen Vol. 4 No. 2 Juli 2010, ISSN: 1411-1799.

Kistoyo, 2008, *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan*, Tesis Program Studi Kependudukan dan Lingkungan Hidup Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KISI-KISI INSTRUMEN

Pengantar kata dari peneliti :

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data penelitian tentang :

“ Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar ”

Untuk menyelesaikan penelitian ini maka diharapkan kiranya Bapak/Ibu/Saudara (i) sebagai responden dan informan agar berkenan dapat memberikan jawaban yang objektif terhadap semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Jawaban-jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini, dan kami sebagai peneliti akan menjamin kerahasiannya.

Atas keikhlasan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) diucapkan terimakasih.

Amin. Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, November 2017

Peneliti

Nurhadi

Nim : 10572 04410 13

Variabel Penelitian	Indikator	Banyaknya Item	No.Item
Kepemimpinan	1.Pengaruh Khusus	2	1,2
	2.Memotivasi	2	3,4
	3.Memberikan Inspirasi	2	5,6
Disiplin Kerja	1. Kehadiran	2	7,8
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	2	9,10
	3. Ketaatan paa standar kerja	2	11,12
Kinerja Pegawai	1.Kerapian pekerjaan dan tepat waktu	1	13
	2. Cermat dan teliti	1	14
	3. Pemberian ide, gagasan, dan mempunyai kesadaran.	1	15

KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR

Petunjuk pengisian :

Berilah tanda ceklis (√) atau silang (x) salah satu pilihan jawaban yang paling benardengan keterangan

Simbol	Kategori	Nilai/Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

A. Identitas Responden

Nama :

Umur :..... Tahun

Jabatan : (Tidak wajib di isi)

Pendidikan : (Wajib di isi)

Jenis kelamin : a) Laki-laki b) Perempuan

B. Kepemimpinan (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Pengarahan khusus					
1	Menurut anda, pimpinan anda selama ini menggerakkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dalam pencapaian pekerjaan pegawai.					
2	Menurut anda, pimpinan anda selama ini mampu mengenali potensi kemampuan bawahan dan mampu mengembangkannya.					
	Memotivasi					
3	Menurut anda, pimpinan anda selama ini mampu memberikan motivasi perilaku kepada pegawai dalam melaksanakan tugas.					
4	Menurut anda, pimpinan anda selama ini memberikan kompensasi kepada pegawai yang berprestasi dalam bekerja.					
	Memberikan inspirasi					
5	Menurut anda, pimpinan anda selama ini memiliki keterampilan mempengaruhi kinerja bawahannya.					
6	Menurut anda, pimpinan anda selama ini selalu memberikan dukungan (support) dan mengarahkan pegawai melaksanakan tugasnya.					

C. Disiplin Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kehadiran					
7	Menurut anda, pimpinan anda selama ini memberikan contoh yang baik (misalnya selalu hadir pada hari-hari kerja/rajin mengikuti apel pagi setiap hari)					
8	Menurut anda, selama ini anda memiliki ketepatan jadwal masuk dan pulang kerja.					
	Ketaatan pada peraturan kerja					
9	Menurut anda, selama ini anda selalu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.					
10	Menurut anda, apakah pelaksanaan penegakan hukum berjalan sesuai prosedur yang ditetapkan.					
	Ketaatan pada standar kerja					
11	Menurut anda, selama ini anda bekerja sesuai standar, kriteria dan sasaran yang telah ditetapkan					
12	Menurut anda, selama ini semua pegawai memiliki kesadaran mentaati, memahami, dan mematuhi standar kerja yang ditetapkan.					

D. Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kerapian pekerjaan dan tepat waktu					
13	Menurut anda, selama ini anda menyelesaikan tugas atau pekerjaan selalu tepat waktu dan mengutamakan kerapian.					
	Cermat dan teliti					
14	Menurut anda, selama ini anda selalu memiliki kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan.					
	Pemberian ide atau gagasan dan mempunyai kesadaran					

15	Menurut anda, selama ini anda mampu melakukan sesuatu untuk mencapai hasil/prestasi kerja sesuai yang ditetapkan instansi.					
-----------	--	--	--	--	--	--

Terima kasih banyak atas bantuan kepada Bapak/Ibu/Kakak atas partisipasinya dalam membantu mengisi kuesioner saya untuk keperluan penelitian.

Saran :

Analisi Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,481 ^a	,232	,202	1,376

a. Predictors: (Constant), x2, x1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,675	2	14,837	7,838	,001 ^b
	Residual	98,434	52	1,893		
	Total	128,109	54			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,814	2,408		1,999	,051
	x1	,053	,069	,094	,768	,446
	x2	,268	,070	,466	3,821	,000

a. Dependent Variable: y

Rahabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	96,4
	Excluded ^a	2	3,6
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,780	,883	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
variabel_1	4,42	,535	53
variabel_2	4,38	,527	53
variabel_3	4,38	,627	53
variabel_4	4,06	,818	53
variabel_5	4,11	,640	53
variabel_6	4,25	,551	53
skor	25,58	2,685	53

Inter-Item Correlation Matrix

	variabel_1	variabel_2	variabel_3	variabel_4	variabel_5	variabel_6	skor
variabel_1	1,000	,730	,441	,560	,085	,561	,752
variabel_2	,730	1,000	,375	,484	,327	,668	,792
variabel_3	,441	,375	1,000	,669	,083	,339	,689
variabel_4	,560	,484	,669	1,000	,208	,437	,807
variabel_5	,085	,327	,083	,208	1,000	,573	,520
variabel_6	,561	,668	,339	,437	,573	1,000	,797
skor	,752	,792	,689	,807	,520	,797	1,000

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51,17	28,836	5,370	7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	96,4
	Excluded ^a	2	3,6
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,740	,787	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
variabel_1	4,45	,637	53
variabel_2	4,30	,723	53
variabel_3	4,40	,689	53
variabel_4	4,00	,707	53
variabel_5	4,38	,627	53
variabel_6	3,66	,807	53
Skor	25,19	2,527	53

Inter-Item Correlation Matrix

	variabel_1	variabel_2	variabel_3	variabel_4	variabel_5	variabel_6	skor
variabel_1	1,000	,658	,284	,171	,286	,043	,650
variabel_2	,658	1,000	,103	,301	,295	,278	,726
variabel_3	,284	,103	1,000	,434	,448	-,203	,542
variabel_4	,171	,301	,434	1,000	,130	,404	,689
variabel_5	,286	,295	,448	,130	1,000	-,008	,561
variabel_6	,043	,278	-,203	,404	-,008	1,000	,466
Skor	,650	,726	,542	,689	,561	,466	1,000

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
50,38	25,547	5,054	7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,829	,878	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	4,36	,522	55
p2	4,13	,546	55
p3	4,38	,805	55
skor	12,87	1,540	55

Inter-Item Correlation Matrix

	p1	p2	p3	skor
p1	1,000	,289	,545	,726
p2	,289	1,000	,604	,768
p3	,545	,604	1,000	,921
skor	,726	,768	,921	1,000

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,75	9,490	3,081	4

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,739**	,432**	,560**	,112	,575**	,304*	,188	,060	,051	,036	,041	,042	,195	,053	,546**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,414	,000	,024	,168	,665	,718	,796	,766	,759	,153	,703	,000
	N	55	55	55	53	55	55	55	55	55	53	55	55	55	55	55	55
P2	Pearson Correlation	,739**	1	,370**	,484**	,348**	,679**	,303*	,172	,049	-,103	-,036	,055	-,043	,085	,087	,515**
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,000	,009	,000	,025	,209	,723	,462	,794	,689	,756	,535	,530	,000
	N	55	55	55	53	55	55	55	55	55	53	55	55	55	55	55	55
P3	Pearson Correlation	,432**	,370**	1	,669**	,102	,343*	,327*	,256	-,100	,086	,095	,133	,000	,227	,169	,517**
	Sig. (2-tailed)	,001	,005		,000	,460	,010	,015	,060	,466	,539	,488	,332	1,000	,095	,218	,000
	N	55	55	55	53	55	55	55	55	55	53	55	55	55	55	55	55
P4	Pearson Correlation	,560**	,484**	,669**	1	,208	,437**	,469**	,365**	-,203	-,102	-,041	,004	-,138	,279*	,081	,532**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,136	,001	,000	,007	,145	,478	,773	,978	,323	,043	,565	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	51	53	53	53	53	53	53
P5	Pearson Correlation	,112	,348**	,102	,208	1	,588**	,037	-,128	-,150	-,085	-,025	-,057	,025	-,047	-,024	,196
	Sig. (2-tailed)	,414	,009	,460	,136		,000	,786	,353	,273	,545	,853	,678	,855	,732	,861	,152
	N	55	55	55	53	55	55	55	55	55	53	55	55	55	55	55	55
P6	Pearson Correlation	,575**	,679**	,343*	,437**	,588**	1	,299*	,078	,174	,049	,212	-,049	-,006	,013	,152	,553**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,001	,000		,027	,570	,205	,726	,121	,723	,966	,923	,267	,000
	N	55	55	55	53	55	55	55	55	55	53	55	55	55	55	55	55
P7	Pearson Correlation	,304*	,303*	,327*	,469**	,037	,299*	1	,664**	,309*	,171	,279*	,060	,051	,633**	,562**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,024	,025	,015	,000	,786	,027		,000	,022	,222	,039	,664	,712	,000	,000	,000
	N	55	55	55	53	55	55	55	55	55	53	55	55	55	55	55	55
P8	Pearson Correlation	,188	,172	,256	,365**	-,128	,078	,664**	1	,128	,301*	,284*	,287*	,090	,371**	,402**	,592**
	Sig. (2-tailed)	,168	,209	,060	,007	,353	,570	,000		,351	,029	,035	,034	,514	,005	,002	,000
	N	55	55	55	53	55	55	55	55	55	53	55	55	55	55	55	55
P9	Pearson Correlation	,060	,049	-,100	-,203	-,150	,174	,309*	,128	1	,434**	,438**	-,156	,319*	,351**	,553**	,466**

	Sig. (2-tailed)	,665	,723	,466	,145	,273	,205	,022	,351		,001	,001	,256	,018	,009	,000	,000
	N	55	55	55	53	55	55	55	55	55	53	55	55	55	55	55	55
P10	Pearson Correlation	,051	-,103	,086	-,102	-,085	,049	,171	,301*	,434**	1	,130	,404**	,104	,251	,200	,410**
	Sig. (2-tailed)	,718	,462	,539	,478	,545	,726	,222	,029	,001		,353	,003	,458	,070	,150	,002
	N	53	53	53	51	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P11	Pearson Correlation	,036	-,036	,095	-,041	-,025	,212	,279*	,284*	,438**	,130	1	-,003	,385**	,189	,533**	,484**
	Sig. (2-tailed)	,796	,794	,488	,773	,853	,121	,039	,035	,001	,353		,980	,004	,167	,000	,000
	N	55	55	55	53	55	55	55	55	55	53	55	55	55	55	55	55
P12	Pearson Correlation	,041	,055	,133	,004	-,057	-,049	,060	,287*	-,156	,404**	-,003	1	-,093	,103	-,252	,200
	Sig. (2-tailed)	,766	,689	,332	,978	,678	,723	,664	,034	,256	,003	,980		,500	,456	,063	,143
	N	55	55	55	53	55	55	55	55	55	53	55	55	55	55	55	55
P13	Pearson Correlation	,042	-,043	,000	-,138	,025	-,006	,051	,090	,319*	,104	,385**	-,093	1	,289*	,545**	,314*
	Sig. (2-tailed)	,759	,756	1,000	,323	,855	,966	,712	,514	,018	,458	,004	,500		,032	,000	,019
	N	55	55	55	53	55	55	55	55	55	53	55	55	55	55	55	55
P14	Pearson Correlation	,195	,085	,227	,279*	-,047	,013	,633**	,371**	,351**	,251	,189	,103	,289*	1	,604**	,605**
	Sig. (2-tailed)	,153	,535	,095	,043	,732	,923	,000	,005	,009	,070	,167	,456	,032		,000	,000
	N	55	55	55	53	55	55	55	55	55	53	55	55	55	55	55	55
P15	Pearson Correlation	,053	,087	,169	,081	-,024	,152	,562**	,402**	,553**	,200	,533**	-,252	,545**	,604**	1	,645**
	Sig. (2-tailed)	,703	,530	,218	,565	,861	,267	,000	,002	,000	,150	,000	,063	,000	,000		,000
	N	55	55	55	53	55	55	55	55	55	53	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	,546**	,515**	,517**	,532**	,196	,553**	,719**	,592**	,466**	,410**	,484**	,200	,314*	,605**	,645**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,152	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,143	,019	,000	,000	
	N	55	55	55	53	55	55	55	55	55	53	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel. 7 menunjukkan bahwa P5,P10,P12,P13 dinyatakan tidak valid sedangkan yang lainnya dinyatakan valid.



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Ahmad Yani No 2 Makassar 90111
Telp +62411 – 3615867 Fax +62411 – 3615867
Email : Kesbang@makassar.go.id Home page : <http://www.makassar.go.id>



Makassar, 30 Oktober 2017

K e p a d a

Nomor : 070 / 4748-II/BKBP/XI/2017
Sifat :
Perihal : Izin Penelitian

Yth. KEPALA DINAS PERHUBUNGAN
KOTA MAKASSAR

Di -
MAKASSAR

Dengan Hormat,

Menunjuk Surat dari Kepala Dinas Koordinasi Penanaman Modal Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 15514/S.01P/P2T/10/2017, Tanggal 26 Oktober 2017, Perihal tersebut diatas, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa:

Nama : NURHADI
Nim/Jurusan : 105720441013 / Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) Unismuh
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No 259, Makassar
Judul : **"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR"**

Bermaksud mengadakan **Penelitian** pada Instansi / Wilayah Bapak, dalam rangka **Penyusunan Skripsi** sesuai dengan judul di atas, yang akan dilaksanakan mulai tanggal **30 Oktober s/d 30 November 2017**.

Sehubungan dengan hal tersebut, pada prinsipnya kami dapat **menyetujui dengan memberikan surat rekomendasi izin penelitian ini** dan harap diberikan bantuan dan fasilitas seperlunya.

Demikian disampaikan kepada Bapak untuk dimaklumi dan selanjutnya yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Walikota Makassar Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

A.n. WALIKOTA MAKASSAR
KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK
Ub. KABID HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA



Drs. IRIANSJAH R. PAWELLERI, M.AP
Pangkat : Pembina
NIP : 19621110 198603 1 042

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prop. Sul – Sel. di Makassar;
2. Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prop. Sul Sel di Makassar;
3. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;
5. ...



1 2 0 1 7 1 9 1 4 2 1 5 6 7 6

**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN**

Nomor : 15514/S.01P/P2T/10/2017
Lampiran :
Perihal : **Izin Penelitian**

KepadaYth.
Walikota Makassar

di-

Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2357/Izn-05/C.4-VIII/X/37/2017 tanggal 24 Oktober 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **NURHADI**
Nomor Pokok : 105720441013
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**" PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR "**

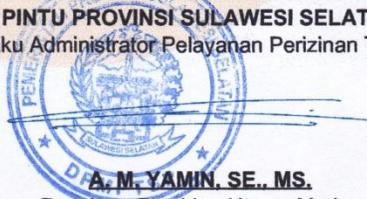
Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **28 Oktober s/d 28 November 2017**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 26 Oktober 2017

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A. M. YAMIN, SE., MS.
Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PERHUBUNGAN



LEMBAR DISPOSISI

Surat dari : KESBANGPOL - UNISIMU	Diterima Tanggal : 31 OKT 2017
Tanggal Surat : 30 OKT 2017	Nomor Agenda : 1446
Nomor Surat : 070 / 4748 - 11 / BKBP / X / 2017	

Isi Disposisi :

YTH. KEPALA DINAS

DIPERHADAPKAN

A 31/10/17

Yth. Kasubag Umum & Kepeg

— Difasilitasi

31/10/17

1. SEKRETARIS
 - a. Kasubag. Umum & Kepegawaian
 - b. Kasubag. Keuangan.
 - c. Kasubag. Perencanaan & Pelaporan.
2. KABID. LALU LINTAS
 - a. Kasie. Manajemen & Rekayasa Lalin
 - b. Kasie. Analisis Lingkungan Lalu Lintas.
 - c. Kasie. Monitoring & Pengolahan Data Lalin.
3. KABID. MODA TRANSPORTASI
 - a. Kasie. Transportasi Publik.
 - b. Kasie. Transportasi Individu.
 - c. Kasie. Transportasi Khusus.
4. KABID. SARANA & PRASARANA PERHUBUNGAN
 - a. Kasie. Perencanaan & Pembangunan Sarana & Prasarana.
 - b. Kasie. Pengoprasian Sarana & Prasarana.
 - c. Kasie. Pemeliharaan Sarana & Prasarana
5. KABID. PENGEMBANGAN KESELAMATAN & PENINDAKAN.
 - a. Kasie. Pemaduan Moda & Teknologi.
 - b. Kasie. Promosi & Edukasi Keselamatan Berlalu Lintas.
 - c. Kasie. Penindakan & Pelanggaran Berlalu Lintas.
6. Ka. UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PERHUBUNGAN

Jl. Mallengkeri No. 18 ☎ (0411) 884816 Makassar
Email : Dishub.kotamakassar@yahoo.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/1617 /DISHUB/XII/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Makassar :

N a m a : **Ir. AHMAD RUSYDI**
NIP : 19670630 200604 1 004
Pangkat/Gol : Penata / III/c
Jabatan : Kasubag. Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan
Kota Makassar

Menunjuk Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Makassar Nomor : 070/4748-II/BKBP/X/2017 Tanggal 30 Oktober 2017 Perihal Izin Penelitian, maka dengan ini menerangkan bahwa :

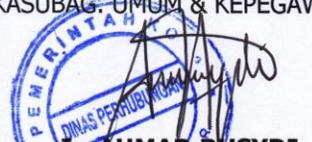
N a m a : **NURHADI**
Nim / Jurusan : 105720441013 / Manajemen
Instansi/Pekerjaan : Mahasiswa (S1) UNISMUH
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar
Judul : **"PENGARUH KEPIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR"**

Yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian di Dinas Perhubungan Kota Makassar pada tanggal mulai tanggal **30 Oktober s/d 30 November 2017**

Demikian surat keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 11 Desember 2017

KASUBAG. UMUM & KEPEGAWAIAN,


Ir. AHMAD RUSYDI
Pangkat : Penata
NIP : 19670630 200604 1 004

Tembusan Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan politik Prop. Sul – Sel di Makassar
2. Kepala Unit pelaksana teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prop. Sul Sel di Makassar
3. Ketua LP3M UNISMUH di Makassar,
4. Mahasiswa yang Bersangkutan;
5. Arsip

Pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar



RIWAYAT HIDUP



NURHADI Lahir di Bontomanai, 09 juni 1993. Anak kelima dari lima bersaudara dari pasangan Abd Karim Dg. Tola dan Sitti Hasiah Dg. Kenna.

Penulis memasuki jenjang pendidikan Sekolah Dasar pada Tahun 1999 di SD Negeri Unggulan 1 Bontomanai Kabupaten Gowa dan tamat pada Tahun 2006. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Bontomarannu Kabupaten Gowa dan tamat pada tahun 2009. Pada tahun yang sama pula melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Bontomarannu Kabupaten Gowa dan tamat pada Tahun 2012. Setelah lulus

sekolah menengah atas penulis sempat bekerja di PT. Sentara Sempurna selama 1 tahun. Di tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan dan terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan S1Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar melalui jalur SPMB dan tamat pada tahun 2018. Pada tahun 2017 penulis masuk dalam organisasi Himpunan Pelajar Mahasiswa Gowa (HIPMA GOWA).

Berkat rahmat Allah SWT dan iringan doa dari orang tua sehingga berhasil dengan tersusunnya skripsi yang berjudul *“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar”*.