

# THE EFFECTS OF DISCIPLINE, MOTIVATION AND LEADERSHIP ON THE WORK QUALITY OF WORKERS AT STATE COLLEGE OF ISLAMIC STUDIES MANDAILING NATAL

Veabri Sugiharto

State College Of Islamic Studies Mandailing Natal

E-mail: [febri\\_sugiharto31@gmail.com](mailto:febri_sugiharto31@gmail.com)

**Abstract:** *The aim of this study is to analyze the relation of labor discipline, motivation and leadership on employee performance. The respondents of this research consist of 45 State College Of Islamic Studies (STAIN) Mandailing Natal employees. The research data based on the result of questionnaire then it is analyzed by multiple linear regression. This equation model is analyzed by SPSS application version 20 for windows. Based on the result of hypotheses, it could be concluded that the labor discipline give positive effect and it is significant on employee performance, Motivation give positive effect and it is significant on employee performance and leadership give positive effect and it is significant on employee performance,. In the result of this study, leadership is variable that give the big influence on employee performance. The trigger factors of employee performance are working in State College Of Islamic Studies (STAIN) Mandailing Natal is able to describe and finish the job with the office spirit so that the employee are encouraged to have a good performances. With the high good leader can push employee work in an optimal fashion in conducting performance, the employee would work optimally and it could improve the results of the performance.*

**Keywords:** *Labor Discipline, Motivation, Leadership, Employee Performance*

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi atau institusi. Syamsuddinnor (2014), menjelaskan sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam sebuah organisasi, yang mampu berkontribusi besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, contohnya dapat dilihat dari kegiatan produksi. Pada saat organisasi tersebut sudah memiliki keuangan yang mapan, bahan baku yang tercukupi, infrastruktur terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Hal tersebut menunjukkan semakin jelas bahwasannya kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi adalah aset berharga yang harus dikelola dengan baik dan benar.

Ruyatnasih, dkk. (2013), menjelaskan sumber daya manusia adalah salah satu aset organisasi dan salah satu faktor penting untuk mewujudkan tujuan organisasi. Seperti aset-aset organisasi lainnya, sumber daya manusia memiliki peranan yang dominan dalam organisasi yang bisa mewujudkan tujuan organisasi, maka sudah selayaknya

sumber daya manusia dijaga dan dikelola layaknya aset-aset organisasi lainnya.

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Mandailing Natal senantiasa melaksanakan pengawasan dan meningkatkan kinerja pegawainya supaya visi dan misi organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk mengetahui baik buruknya kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melakukan pengukuran kinerja dengan menggunakan metode sampling pekerja. Menurut Hudaya, dkk. (2013), sampling pekerja adalah salah satu *alternative* pengukuran kinerja dengan tujuan menggabungkan ukuran kinerja produktif dan non produktif. Untuk melakukan pengukuran kinerja dapat juga dengan menggunakan *metode Graphic Rating Scale (GRS)*, dimana penilaian ini berdasarkan masa lalu pegawai.

Peran kinerja yang baik sangat menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Hal ini semakin jelas keterkaitan antara kinerja dengan kesuksesan sebuah organisasi atau lembaga. Dimana ketika sebuah organisasi memiliki pegawai yang berkinerja baik, secara otomatis organisasi tersebut akan mudah untuk berkembang dan bersaing dengan organisasi atau lembaga lainnya.

Dari tabel I berikut kita dapat melihat jenis kelamin pegawai STAIN Mandailing Natal.

NO	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Pria	27
2	Wanita	18

Sumber : STAIN Mandailing Natal 2020.

Mayoritas pegawai di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal adalah Pria yaitu sebanyak 60 % dari jumlah pegawai, disiplin kerja seorang pria tidak diragukan lagi. STAIN mandailing Natal memberlakukan presensi jam masuk kerja mulai jam 6.30 Wib – 7.30 Wib. Dan presensi pulang kerja dimulai jam 16.00 Wib. Disiplin kerja adalah bentuk kepatuhan pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam organisasi. (Roimon, 2014). Pengendalian pegawai bertujuan untuk membatasi tingkah laku pegawai supaya tetap sejalan dengan tujuan organisasi, yang mana pegawai dituntut untuk mempunyai jiwa disiplin kerja yang tinggi ketika berada dalam organisasi atau institusi.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang akan meningkatkan kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah salah satu hal yang sangat mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Susanty dan Baskoro (2012) menjelaskan, motivasi adalah hal penting yang mampu menjadi pendorong, bagi pegawai untuk bekerja secara ikhlas dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Pentingnya memotivasi para pegawainya dalam sebuah organisasi, membuat organisasi atau lembaga serius memikirkan bagaimana cara memotivasi pegawainya dengan baik dan benar. Banyak cara yang bisa dilakukan untuk memotivasi pegawainya, bisa dengan memberikan semangat, sampai dengan pemberian hadiah / *reward* langsung kepada pegawai, reward ada yang berupa bonus ataupun naik jabatan. Memotivasi merupakan pemberian atau untuk menimbulkan motif (Wahyuningsih dkk, (2013). Sedangkan Elina (2011) menjelaskan motivasi adalah suatu yang menggerakkan untuk melakukan untuk melakukan kegiatan yang berasal dari

dalam diri untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan dibutuhkan.

Makna dari pemaparan diatas maka motivasi dapat diartikan sebuah motif untuk melakukan sebuah kegiatan. Jadi bisa dikatakan semua pegawai dalam bekerja mempunyai motif dan maksud dalam melaksanakan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi atau institusi. Motif tersebut bisa dibentuk oleh organisasi atau diluar organisasi. Disitulah pentingnya pembentukan motif yang dilakukan organisasi pada para pegawainya.

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal memberikan motivasi kepada pegawainya dengan memberikan reward. reward yang diberikan STAIN Mandailing Natal kepada pegawainya berupa kenaikan pangkat dan penghargaan yang dilegalkan kedalam SK dan sertifikat.

Selain disiplin kerja dan motivasi, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam organisasi, hampir semua organisasi yang besar memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang ideal dan sesuai dengan bawahannya atau pegawai. Sehingga pegawai akan selalu melaksanakan kewajibannya sesuai yang diharapkan pimpinan. Akhirnya seorang pemimpin bisa bekerjasama dengan pegawai dengan baik untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan pengetahuan atau seni yang secara sistematis mampu mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin merupakan orang cerdas yang dapat mengendalikan orang lain untuk simpati kepadanya dan melakukan pekerjaan untuk dirinya dan organisasi, melalui ide dan gagasan yang disampaikan kepada anggotanya (Wahyuningsih, dkk. 2013).

Kepemimpinan merupakan suatu strategi yang dilakukan seorang pemimpin dengan berbagai cara untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok agar bertindak sesuai keinginan si pemimpin (Roymon,

2014). Suatu strategi tersebut bisa dalam bentuk apapun, yang terpenting seorang pegawai bisa patuh dan taat kepada pimpinanya. Berbagai strategi dilakukan agar tujuan organisasi dapat dicapai, termasuk cara-cara yang sifatnya intimidasi terhadap pegawai. Misalkan jika target yang diperoleh yang diperoleh oleh pegawai tidak sesuai harapan, maka seorang pegawai akan diberikan sanksi sampai dengan pemecatan. Tidak semua pimpinan melakukan hal tersebut, banyak alternatif lainnya yang lebih baik, seperti selalu memberikan motivasi kepada pegawainya, yang mana pegawai diberikan dorongan dan semangat, perhatian sampai diberikan bonus jika mendapatkan target yang diinginkan.

Dari tabel 2 berikut kita dapat melihat latar belakang pegawai STAIN Mandailing Natal.

NO	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah
1	SLTP	5
2	SMA	8
3	Strata I	22
4	Strata 2	10

*Sumber : STAIN Mandailing Natal 2020.*

Dari tabel diatas kita dapat melihat lulusan sarjana yang paling mendominasi latar belakang pegawai di STAIN Mandailing natal yang diiringi dengan pascasarjana. Pendidikan merupakan syarat untuk menjadi seorang pemimpin, dimana dengan pendidikan seorang pemimpin mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih untuk mengambil keputusan dan menentukan kebijakan organisasi. Atasan yang memiliki kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal adalah harapan semua organisasi atau institusi, salah satu hal yang bisa dilakukan organisasi haruslah mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja pegawainya meningkat dan sesuai dengan tujuan organisasi. Setiawan (2013) mengungkapkan disiplin kerja dan kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## **Kinerja**

Kinerja dapat diartikan secara sederhana yaitu sebuah hasil yang dikerjakan seorang pegawai. Sedangkan pengertian kinerja secara luas menurut Soegihartono (2012) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai sesuai dengan tugas dan perannya serta sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan secara keseluruhan baik kuantitas maupun kualitas yang telah dilaksanakan seorang pegawai dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi. Variabel kinerja dinilai dengan indikator kuantitas dan kualitas hasil kerja. Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi akan berpengaruh secara nyata terhadap kemajuan dan kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, kekompakkan dalam sebuah organisasi akan berpengaruh pada pencapaian prestasi pegawai maupun organisasi. Kinerja yang tidak baik disemua tingkat organisasi, menghambat organisasi mencapai tujuan dan keberhasilan yang cemerlang. Sehingga kesuksesan organisasi sebenarnya adalah prestasi kerja para pegawai secara bersama. Dalam sebuah organisasi, kinerja pegawai selalu dilakukan evaluasi kerja atau penilaian kinerja. Marwansyah (dalam Eman dkk 2012) menjelaskan, penilaian kinerja merupakan evaluasi kerja yang dilakukan kepada anggota organisasi baik individu atau kelompok. Tujuan dari penilaian kinerja itu sendiri yaitu untuk mengetahui kinerja pegawai dan membandingkan kinerja pegawai dengan standar kerja yang telah dibuat organisasi. Sehingga dengan adanya penilaian kerja, seorang pegawai akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penilaian kinerja adalah bagian kegiatan manajemen. Penilaian prestasi pegawai harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang diperoleh atau dicapai oleh setiap pegawai. Penilaian prestasi penting untuk setiap pegawai dan berguna bagi

instansi untuk menetapkan kebijakan tentang kepegawaian.

a. Dasar - Dasar Penilaian Kinerja  
Secara umum standar penilaian kinerja dapat dibedakan atas dua hal yaitu :

- a) *Tangible standart* yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya yang terdiri dari :
  1. Alat ukur fisik ( contohnya : kuantitas, kualitas dan waktu).
  2. Alat ukur finansial contohnya alat ukur biaya, penghasilan.
- b) *Intangible standart* adalah target yang tidak bisadiukur dengan parameter contohnya: sikap, kesetiaan, dan dorongan ingin mensukseskan organisasi oleh pegawai.

b. Unsur- Unsur Kinerja  
Unsur-unsur itu adalah sebagai berikut :

- a) Kepemimpinan
- b) Kedisiplinan
- c) Tanggung Jawab
- d) Kerja Sama

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah bentuk ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis (istijanto, 2018). Yang termasuk peraturan tertulis yaitu peraturan-peraturan yang tertulis dalam AD/ART organisasi, untuk peraturan yang tidak tertulis adalah sebuah norma, kebiasaan, dan budaya yang melekat dalam sebuah organisasi. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi yaitu pegawai yang mentaati semua peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Herlie (dalam Setiawan, 2013) menjelaskan seorang pegawai yang melaksanakan disiplin dengan baik yaitu apabila memenuhi syarat berikut :

- a. Hadir tepat waktu
- b. Selalu mengutamakan presentase
- c. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
- d. bekerja secara efektif dan efisien
- e. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya.
- f. Memiliki semangat kerja yang tinggi.
- g. Memiliki sikap yang baik
- h. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

Pegawai dan kelompok dalam organisasi diharapkan memiliki disiplin kerja dalam menjalankan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi. Visi misi dan tujuan organisasi dapat dengan mudah dicapai jika setiap pegawai memiliki kinerja yang baik, dimana kinerja yang baik tersebut ditopang oleh sikap disiplin yang dimiliki oleh setiap pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu instrumen yang digunakan para pimpinan untuk berdialog dengan pegawai supaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2009:825).

Siagian (2007) menjelaskan bahwa disiplin kerja pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berawal dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Maka disiplin pegawai merupakan tahap pembelajaran dalam pembentukan, *softskill* dan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya secara sadar yang muncul dari dalam diri sendiri dan bekerja sama dengan para pegawai lain dalam meningkatkan prestasi kerja. Dari pemaparan ini bahwasannya disiplin kerja merupakan sikap mental pegawai dalam melaksanakan semua peraturan yang ada dalam sebuah organisasi

Disiplin kerja dipengaruhi beberapa faktor, yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan dalam organisasi, aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai dan ada atau tidaknya diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Singodimedjo dalam sutrisno, 2009: 89-92).

Tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya diterapkan dalam suatu organisasi yaitu sanksi pelanggaran ringan berupa teguran

lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Sanksi pelanggaran sedang meliputi : penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan jabatan. Pelanggaran berat meliputi : penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan (Rivai dan Ella 2009)

### **Motivasi**

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*tomove*). Motivasi adalah dorongan atau gerakan yang berasal dari dalam atau luar organisasi yang ditujukan kepada pegawai. Aspek penting dalam pemberian motivasi kepada bawahannya, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah atau sesuai dengan karakteristik yang ada pada pegawai.

Motif merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu diperhatikan agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, Mangkunegara (2005-93).

Supardi dan Anwar (2007:47) menjelaskan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan. Motivasi yang dimiliki seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Sedangkan menurut Riva'i (2010) motivasi adalah serangkaian sikap yang dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila pegawai termotivasi, mereka akan bertindak yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras dan meningkatkan

produktivitas kerja serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sesuatu juga bisa timbul dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan. Menurut Gomez (2000:77) motivasi terdiri dari dua macam, yaitu motivasi finansial yang diberikan kepada pegawai berupa imbalan keuangan. Imbalan tersebut sering disebut insentif. Kemudian motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk keuangan, akan tetapi berupa, Penghargaan, pujian, pendekatan manusiawi dan lain sebagainya.

Malayu S.P. Siagian (2008:99) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi positif. Contohnya seorang pimpinan memotivasi pegawainya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Memberikan motivasi positif, semangat kerja pegawai akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima hal-hal yang baik. Selanjutnya motivasi negatif, pimpinan memotivasi pegawainya dengan memberikan sanksi kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memberikan motivasi negatif semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik. Tingkat motivasi antara pegawai yang satu dengan yang lainnya beraneka ragam, begitu juga dalam diri seorang pegawai pada waktu yang berlainan, Mungkin dapat dikatakan teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki.

kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow dalam Winardi (2011:13-16) menggambarkan motivasi seorang pegawai sebagai suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi. Maslow membagi lima jenis kebutuhan ini secara berjangka

karena setelah dipelajari, beberapa kebutuhan yang lain menempatkan diri ketika kebutuhan pada tahap awalnya telah terpenuhi dan sebaliknya. Kebutuhan fisiologikal yaitu pada tingkat hirarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi, terdapat kebutuhan - kebutuhan fisiologikal. Kebutuhan-kebutuhan inilah yang perlu dicapai untuk mempertahankan kehidupan. Oksigen, pangan, minuman, istirahat, aktivitas dikelompokkan pada tingkatan ini. Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologikal cukup (tidak perlu sepenuhnya) dipenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi kebutuhan pegawai. Kebutuhan ini dinamakan kebutuhan akan keamanan (*security needs*), contohnya dalam wujud keinginan akan perlindungan terhadap bahaya fiskal (bahaya kebakaran), keinginan untuk mendapatkan kepastian ekonomi (*economy security*). Jika kebutuhan fisiologikal manusia dan kebutuhan akan keamanan telah terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan pada tingkatan selanjutnya menjadi prioritas penting berikutnya. Seorang pegawai ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu, ia ingin berasosiasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan rekannya, dan ia ingin berbagi dan menerima sikap berkawan dan afeksi.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan memiliki peranan penting didalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan tim kerja dan organisasi karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sini muncul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan pola hidup keseluruhan dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak langsung maupun yang tidak tampak langsung oleh pegawainya.

Kepemimpinan mengilustrasikan gabungan yang konsisten dari falsafah, Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 11, Nomor 2, 27 Juni 2020

keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Hal ini menggambarkan seorang pimpinan yang memiliki *softskill* dan kopetensi dalam mengatur pegawainya (Veithzal, 2006:64). Kepemimpinan adalah lokomotif pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang handal akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku pegawainya, maka diperlukan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau strategi sebagai hasil gabungan dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin kepada pegawainya, hal ini dilakukan untuk mempengaruhi kinerja bawahannya Tampubolon (2007:3).

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pegawainya. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya yang digunakan pemimpin dalam memimpin pegawainya atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku pegawai atau bawahan. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting keberadaannya (Thoha, 2010:303).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pimpinan untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan didalam organisasi sangat dibutuhkan untuk mengembangkan situasi kerja yang kondusif dan membangun iklim kerja yang konstruktif sebagai motivasi bagi pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Prasetyo (2008:171), gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat dikolaborasikan dengan tujuan organisasi dan tujuan pegawai, jadi gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku

seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan pegawainya atau bawahan untuk dapat melaksanakan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Umam (2010:278), ada 5 tipe gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan autoratis, gaya kepemimpinan birokratik, gaya kepemimpinan diplomatis, gaya kepemimpinan partisipatif. Dan yang kelima gaya kepemimpinan *free lein leader* .

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teoritis yang dikemukakan, maka yang menjadi hipotesis pada penelitian ini adalah: 'diduga bahwa disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal.'

## **METODE**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal yang beralamat di jalan Prof. Andy Hakim Nasution, Payabungan kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **Data Primer**

Data primer adalah data yang penulis terima langsung dari objek penelitian berupa wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan STAIN Mandailing Natal serta melalui kuisisioner.

#### **Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber data yang ada

kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia pada STAIN Mandailing Natal, seperti data pegawai, struktur organisasi dan data lainnya yang mendukung penelitian ini.

## **Populasi dan Sampel**

### **Populasi**

Menurut Arikunto dan Suharsimi (2006) populasi merupakan sejumlah keseluruhan objek yang diteliti, sedangkan untuk keperluan efisiensi dimungkinkan melakukan penelitian atas dasar sample. metode sampling yang dipakai adalah metode *Probability Sampling* : yaitu metode sampling yang memberi kemungkinan yang sama bagi setiap unsur dalam populasi untuk dipilih. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan Pegawai yang bertugas di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal.

### **Sampel**

Menurut pendapat Arikunto dan Suharsimi (2006) : "Jika populasinya kurang dari 100, lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 maka sampelnya minimal 15% dari populasi. Berdasarkan pendapat di atas maka besarnya sampel yaitu keseluruhan pegawai yang bertugas di STAIN Mandailing Natal yaitu sebanyak 45 orang.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuisisioner yang reliable adalah kuisisioner yang konsisten dan stabil ketika digunakan dari masa ke masa (Ghozali, 2011). Reliabilitas dapat diukur dengan alat bantu uji statistik *SPSS*, kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2011).

## Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinieritas

Analisis ini dapat dengan menggunakan SPSS, berguna untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel *independent*. Asumsi multikolinieritas menyatakan adanya bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat diketahui dari nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas, jika nilai VIF sekitar 1 maka dapat disimpulkan bahwa model tidak terkena multikolinieritas. sugiono (2011). Nilai *VIF* yang diperoleh kurang dari 10 maka dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Karena data diatas menunjukkan bahwa nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolinieritas.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi terdapat perbedaan *variance* dari pengamatan residual yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel.

### 3. Uji Normalitas

Cara praktis untuk mengetahui normalitas residual yaitu melalui grafik histogram melalui perbandingan antara data observasi dengan datai distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Sugiono (2011). Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus

diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

## Regresi Linear Berganda

Yaitu sebuah teknik analisis data yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat volume kinerja karena pengaruh variabel bebas disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan.

$$\text{Rumus } K_n = a + bD_k + bM_v + bK_p + e$$

Dimana:

$K_n$  = Kinerja

$D_k$  = Disiplin kerja

$M_v$  = Motivasi

$K_p$  = Kepemimpinan

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi masing

masing variabel  
 $x(b_1, b_2, b_3)$ .

$e$  = eror tern

## UJI t (Uji koefisien regresi secara parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dengan langkah langkah sebagai berikut :

1. Menentukan rumusan hipotesis:
  - a.  $H_0 : b_1 = 0$ , berarti disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - b.  $H_a : b_1 \neq 0$ , berarti disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Menentukan nilai t tabel, pada derajat kebebasan  $(d, f) = n - k - 1$ , dengan  $\alpha = 5\%$
3. Membandingkan t hitung dengan t tabel
4. Mengambil keputusan:
  - a. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak, artinya menunjukkan, disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.



- b. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima sedang  $H_o$  ditolak, artinya disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Hasil uji statistik antara variabel dependen dan variabel independen apakah bernilai positif atau negatif.

### Uji F ( Koefisien Regresi secara bersama sama )

Uji f dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama sama, dengan langkah langkah sebagai berikut:

1. Menentukan rumus hipotesis:
  - a.  $H_o : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$ , berarti disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
  - b.  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$ , berarti disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Menentukan nilai f hitung pada  $\alpha$  atau tingkat signifikan = 5%, dan derajat kebebasan (d,f)  $df = k$  dan  $df_2 = n - k - 1$
3. Menentukan besarnya  $f_{hitung}$
4. Mengambil keputusan:
  - a. Bila  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_o$  diterima berarti  $H_a$  ditolak. Artinya disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
  - b. Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) atau  $R^2$  berarti secara bersama-sama perubahan variabel terikat disebabkan oleh

variabel bebas atau dengan kata lain  $R^2$  menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ini berkisar antara 0 sampai dengan 1 atau dalam persentase dari mulai 0 sampai dengan 100%.

## HASIL

### Uji Reliabilitas

Dari pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil uji reliabilitas kuisioner masing-masing variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$ ), dengan membandingkan koefisien reliabilitas item alpha atau koefisien reliabilitas dengan nilai Cronbach pada  $\alpha = 0,06$  seperti terlihat pada tabel 3. berikut ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner**

No	Variabel	Koefisien Alpha	Nilai Kritis ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,702	0,6	Reliabel
2	Motivasi ( $X_2$ )	0,715	0,6	Reliabel
3	Kepemimpinan ( $X_3$ )	0,708	0,6	Reliabel
4.	Kinerja ( $Y$ )	0,714	0,6	Reliabel

Sumber : Pengolah dari data primer, 2020

Tabel diatas memperlihatkan nilai variabel disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan dan kinerja memiliki koefisien alpha lebih besar dari nilai kritis (Cronbach's alpha) diatas 0,6, artinya semua variabel memiliki nilai yang handal atau kuat. Dari hasil tersebut penelitian ini akan menghasilkan data yang sama walaupun digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan

Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen.

**Tabel 4 Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

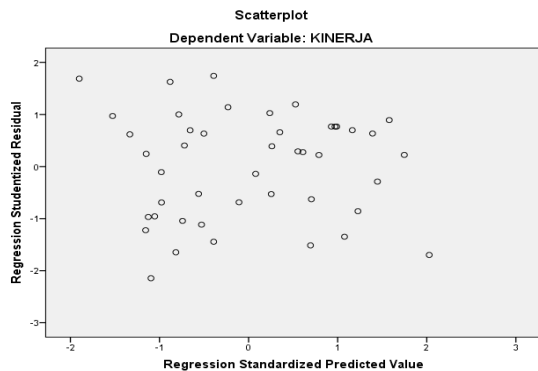
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja	,879	1,137
Motivasi	,893	1,119
Kepemimpinan	,951	1,051

Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: SPSS 20 dan data primer diolah

Tabel diatas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai VIF. Sugiono(2011). Nilai VIF yang diperoleh kurang dari 10 maka dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Karena data diatas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada heterokedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Hasil uji statistik heterokedastisitas dengan bantuan SPSS menghasilkan gambar berikut :

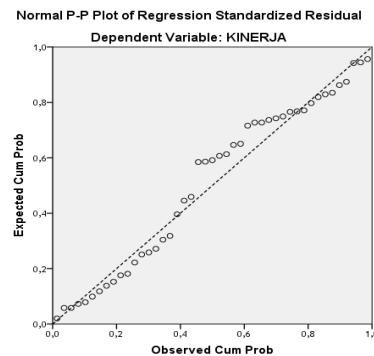


Sumber : SPSS 20 dan data primer diolah

Gambar diatas menjelaskan bahwa penyebaran data memenuhi diatas dan dibawah nol sumbu Y artinya tidak terjadi heteroskedastisitas .

**Uji Normalitas**

Cara praktis untuk mengetahui normalitas residual yaitu melalui grafik histogram melalui perbandingan antara data observasi dengan data distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. sugiono (2011). Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi komulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Adapun hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat hasil probability plots, yaitu :



Sumber : SPSS 20, dan data primer diolah

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, dengan ini model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5**

Hasil Uji t Variabel Disiplin kerja (Dk), motivasi (Mv) dan Kepemimpinan (Kp) Terhadap Kinerja Pegawai (Kn)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,981	2,342		2,127	,039
Disiplin.Kerja	,274	,103	,271	2,660	,013
Motivasi	,309	,108	,358	2,861	,009
Kepemimpinan	,322	,116	,372	2,776	,006

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20, 2020

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$K_n = 4,981 + 0,274 D_k + 0,309 M_v + 0,322 K_p + e$$

Keterangan :

- $K_n$  = Kinerja Pegawai  
 $D_k$  = Disiplin Kerja  
 $M_v$  = Motivasi  
 $K_p$  = Kepemimpinan

Dari persamaan regresi linear Berganda diatas dapat disimpulkan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 4,981 artinya jika disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan diabaikan
- (0), maka kinerja pegawai nilainya adalah sebesar 4,981.
- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,274 artinya jika Disiplin kerja mengalami peningkatan satu 1 satuan dengan asumsi motivasi dan kepemimpinan diabaikan (0) maka kinerja pegawai STAIN Mandailing Natal akan mengalami peningkatan sebesar 0,240 atau 24%.
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,309 artinya jika motivasi mengalami peningkatan satu 1 satuan dengan asumsi disiplin kerja dan kepemimpinan diabaikan (0) maka kinerja pegawai STAIN Mandailing Natal akan mengalami peningkatan sebesar 0,309 atau 30,9%.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,322 artinya jika kepemimpinan mengalami peningkatan satu 1 satuan dengan asumsi Disiplin kerja dan motivasi diabaikan (0) maka kinerja pegawai STAIN Mandailing Natal akan mengalami peningkatan sebesar 0,322 atau 32,2 %.

#### UJI T (Uji koefisien regresi secara parsial)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha ( $\alpha$ ) 0,05 maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada Pengaruh dan bila probabilitas signifikan

lebih besar dari pada alpha ( $\alpha$ ) 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada hubungan.

Tabel 6

Hasil Uji t Variabel Disiplin kerja (Dk), motivasi (Mv) dan Kepemimpinan (Kp) Terhadap Kinerja Pegawai (Kn)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,981	2,342		2,127	,039
Disiplin.Kerja	,274	,103	,271	2,660	,013
Motivasi	,309	,108	,358	2,861	,009
Kepemimpinan	,322	,116	,372	2,776	,006

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai  
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20, 2020

Tabel 7

Pengujian Secara Parsial Atas Semua Variabel Independen

N	Variabel Independen	Signifikan	alpha (0,05)	Keterangan
1	Disiplin kerja	0,013	0,05	Diterima
2	Motivasi	0,009	0,05	Diterima
3	Kepemimpinan	0,006	0,05	Diterima

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20, 2020

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Tingkat signifikan ( $0,013 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai STAIN Mandailing Natal.
- Tingkat signifikan ( $0,009 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai STAIN Mandailing Natal.
- Tingkat signifikan ( $0,006 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai STAIN Mandailing Natal.

### Hasil Uji F

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan Uji -F (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Uji -F dimaksudkan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel Disiplin kerja (Dk), motivasi (Mv) dan kepemimpinan (Kp) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Kn). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8

Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Bersama-sama (Uji -F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	651,435	3	217,145	27,331	,000 <sup>b</sup>
Residual	325,738	41	7,945		
Total	977,173	44			

a. Dependent Variable: Kinerja.karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20, 2020

Berdasarkan tabel diatas didapatkan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  angka ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Untuk lebih jelasnya keempat hipotesis penelitian dapat disimpulkan pada tabel 9 berikut ini:

**Tabel 9**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan (0,05)	Hasil
H1	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada STAIN Mandailing Natal	0,013 < 0,05	Pengaruh (+)
H2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada STAIN Mandailing Natal	0,009 < 0,05	Pengaruh (+)
H3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada STAIN Mandailing Natal	0,006 < 0,05	Pengaruh (+)
H4	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap pegawai STAIN Mandailing Natal	0,000 < 0,05	Pengaruh (+)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20, 2020

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

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari Disiplin Kerja (Dk), Motivasi (Mv) dan Kepemimpinan (Kp) terhadap Kinerja Pegawai (Kn). Hasil determinasi dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut :

**Tabel 10**

**Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (Dk), Motivasi (Mv) dan Kepemimpinan (Kp), Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 <sup>a</sup>	,721	,698	2,374

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 20, 2020

Berdasarkan tabel 10 diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,698 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,698 atau 69,8% sedangkan sisanya sebesar 30,2% di

pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut :

### **Pengaruh Disiplin Kerja (Dk) Terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada STAIN Mandailing Natal. Dimana diperoleh tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,013 < 0,05$ ). Untuk itu, disiplin kerja harus diterapkan supaya tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari, (2014), yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

Menurut Hasibuan (2014:193), Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

### **Pengaruh Motivasi (Mv) Terhadap Kinerja Pegawai**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada STAIN Mandailing Natal. Dimana diperoleh tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,009 < 0,05$ ). Maka dari itu terbukti bahwa motivasi berfungsi untuk meningkatkan kinerja pegawai, Motivasi kerja yang tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Soleha, Komara, dan Sudia, (2012), dimana motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Mangkunegara, (2006:68). Mengatakan karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi yang dikemukakan oleh David McClelland ada 6 (enam) karakteristik yaitu memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistik, memiliki rencana yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan,

memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, mencapai kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### **Pengaruh Kepemimpinan (Kp) Terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada STAIN Mandailing Natal. Dimana diperoleh tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,006 < 0,05$ ). Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan bertujuan untuk memengaruhi aktivitas para pemimpin sehingga dapat mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari, (2014), bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Feriyanto,dkk, (2015), mengatakan kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (Dk), Motivasi (Mv) dan Kepemimpinan(Kp) terhadap Kinerja (Kn) karyawan**

Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara, disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada STAIN Mandailing Natal, dimana diperoleh tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ), dan antar variabel memiliki hubungan yang "kuat", walaupun bisa saja terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di luar dari hasil penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Soleha, Komara dan Sudia (2012) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama Disiplin kerja, motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai.

Rusman (2013:50), menyatakan bahwa kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Jadi, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja pegawai adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,013 < 0,05$ ) dan nilai koefisien regresi adalah sebesar 0,274. Artinya bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada STAIN Mandailing Natal.
2. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,009 < 0,05$ ) dan nilai koefisien regresi adalah sebesar 0,309. Artinya bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada STAIN Mandailing Natal.
3. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,006 < 0,05$ ) dan nilai koefisien regresi adalah sebesar 0,322. Artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada STAIN Mandailing Natal.

Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,005$ ). Nilai Koefisien Adjusted  $R^2$  adalah 69,8% Artinya bahwa kontribusi Disiplin Kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada STAIN Mandailing Natal sebesar 69,8% sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anwar, Prabu, 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.: Refika Aditama. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Metodologi Penelitian* Bina Aksara. Yogyakarta
- Elina, Maria (2011). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Banjar Lampung*, Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.. 1, No. 1.
- Eman, dkk. (2012), "Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Kompetensi Polisi Pamong Praja Kabupaten Kerawang," Jurnal Manajemen, Volume. 10, No. 1.
- Feriyanto, Andri, Shinta, Endang Triana. 2015. "Pengantar Manajemen (3 in)" PT. Pustaka Baru. Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000 "Manajemen Sumber Daya Manusia" : Andi Offset. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.: PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hudaya, dkk. (2013), "Pengukuran Kinerja Teller Dengan Menggunakan Metode Sampling Pekerja di Bank BRI Unit," *Jurnal Kalibrasi Sekolah Tinggi Teknologi Garut*, Vol. 11, No. 1.
- Istijanto. 2008 *Riset Sumber Daya Manusia*.: PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: Badan penerbit. PT. Rosdakarya. Bandung
- Prasetyo, Lis. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja* *Jurnal Neo Bisnis*, Volume 2, No.2.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Roymon, Hezkia Efrid. 2014 *Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Kabupaten Kutai Barat*, e *Jurnal Pemerintahan Integratif*, Volume. 2, No. 3.
- Ruyatnasih, dkk. 2013 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Kerawang*, *Jurnal Manajemen*, Volume. 10, No. 3
- Sari, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Patra Komala di Dumai*.. *Jurnal. Dumai : Tepak Manajemen Bisnis*.
- Siagian, Sondang. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: PT. Bumi Askara. Jakarta
- Soleha, Komara dan Sudia, (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat* *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*.. 6(1), 37-50.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.: Alfabeta. Bandung
- Supardi dan Anwar, S. 2007. *Dasar-Dasar Prilaku Organisasi*.: UII Press. Yogyakarta
- Syamsuddin nor 2014. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar negara*," *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, Volume. 6, No. 1.
- Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume. 1, No. 4.
- Soegihartono, A. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen*, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Volume. 3, No 1.
- Susanty, Aries dan Baskoro, S. Wahyu, 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*, *J@TI Undip*, Vol. 7, No. 2.
- Sutrisno, Edy. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Ed.1.: Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Tampubolon, Biatna Dulbert. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menetapkan SNI 19- 9001-2001*, *Jurnal Standarisasi* Volume. 9 No 3
- Thoha, Miftah. 2010 *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Umam, Khaerul. 2010 "Perilaku Organisasi";: CV Pustaka Setia. Bandung

- Ummah,Sandria, 2011. *Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan,motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja guru pada SMA Swasta Bandung Barat*, Jurnal Standarisasi Vol.. 8 No 2.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. . 2010. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. Cet ke 3: Rajawali Pers. Jakarta
- Wahyuningsih, Setyawati dkk. 2013, *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta*, Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, Vol.. 6, No. 2.
- Winardi. 2011. *Motivasi & permotivasi dalam manajemen.*: PT. Rajawali Press. Jakarta