ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN VISIONER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR

Diajukan Oleh :

Dian Amelia Aprliany

4520012184

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul	: Analisis Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar
Nama Mahasiswa	: Dian Amelia Apriliany
Stambuk/NIM	: 4520012184
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Tempat Penelitian	: Kantor Dinas Sosial Kota Makassar

Telah Disetujui:

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Sukmawati.SE.,M.Si	**Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE.,M.Si**

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa	Ketua Program Studi Manajemen
Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE.,M.Si	**Ahmad Jumarding, SE.,M.M**
NIDN. 0924126801	**NIDN. 0915119002**

Tanggal pengesahan :.....

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tanga dibawah ini :

Nama	: Dian Amelia Apriliany
Nim	: 4520012184
Jurusan	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Judul	: Analisis Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulis skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali penulis dikutip naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 28 Juni 2022

Mahasiswa yang bersangkutan

Dian Amelia Apriliany

ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN VISIONER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR

Oleh :

DIAN AMELIA APRILIANY

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

DIAN AMELIA APRLIANY. 2022. SKRIPSI. Analisis Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Makassar. Di bawah bimbingan Dr. Sukmawati.SE.,M.Si selaku Pembimbing I dan Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE.,M.Si selaku Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja dari pegawai yang terdapat di Dinas Sosial Kota Makassar.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner atau angket. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan beberapa uji yaitu uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian yang didapatkan adalah kedua variabel independen dalam penelitian ini yaitu displin kerja dan kepemimpinan visioner secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Adapun secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitupun juga dengan variabel kepemimpinan visioner yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil koefisien determinasi yang didapatkan ialah variabel disiplin kerja dan kepemimpinan visioner memiliki pengaruh sebesar 70,3% dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai segangkan 29,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Visioner

ANALYSIS OF WORK DISCIPLINE AND VISIONER LEADERSHIP ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT SOCIAL SERVICES MAKASSAR CITY

By :

DIAN AMELIA APRILIANY

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Bosowa University

ABSTRACT

DIAN AMELIA APRLIANY. 2022. THESIS. Analysis of Work Discipline and Visionary Leadership on Employee Performance at the Makassar City Social Service. Under the guidance of Dr. Sukmawati.SE., M.Si as Advisor I and Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si as Advisor II.

This study aims to determine the effect of work discipline and work leadership on the performance of employees in the Makassar City Social Service.

The type of research conducted is quantitative research with data collection methods using questionnaires or questionnaires. The data in this study were analyzed using several tests, namely validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple regression tests and hypothesis testing.

The results obtained are the two independent variables in this study, namely work discipline and visionary leadership simultaneously have a positive influence on employee performance. As for partially work discipline has an influence on employee performance. Likewise with the visionary leadership variable that has an influence on employee performance. The results of the coefficient of determination obtained are that the variables of work discipline and visionary leadership have an influence of 70.3% in explaining employee performance variables, while the other 29.7% are influenced by other variables not used in the study.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, and Visionary Leadership

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. Atas rida-nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **"Analisis Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar"**

Tidak dapat disangkal bahwa butuh usaha yang keras dalam penyelesaian pengerjaan skripsi ini. Namun, karya ini tidak akan selesai tanpa orang-orang tercinta di sekeliling penulis yang mendukung dan membantu. Terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
5. Kepada Ibu Dr. Sukmawati. SE., M.Si dan Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah, beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
7. Ibu Aulia Arsyad, S.STP., M.Si sebagai Kepala Dinas Sosial Kota Makassar beserta Stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di instansi beliau.
8. Orangtua tercinta, Nirwan Thalibo dan Haslinda serta adek saya Muhammad Fauzan, Fhatharani Khaliesa dan Mikayla yang telah mendoakan, memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman kelas non reguler manajemen yang telah membantu selama masa perkuliahan serta Sahabat yang sudah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, banyak kekurangan baik dalam metode penulisan maupun dalam pembahasan materi. Apabila terdapat kesalahan dalam penulisan ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab penulis. Kritik dan saran yang diberikan akan lebih membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Akhirnya besar harapan penulis, semoga skripsi yang ditulis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca.

Makassar, Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**
PERNYATAAN KEORSINILAN ..... **iii**
ABSTRACT ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1. 1 Latar Belakang 1
1. 2 Rumusan Masalah 4
1. 3 Tujuan Penelitian 4
1. 4 Manfaat Penelitian 4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **6**
2. 1 Kerangka Teori 6
2. 2 Kerangka Pikir 30
2. 3 Hipotesis 31
BAB III MEDOTE PENELITIAN **32**
3. 1 Daerah dan Waktu Penelitian 32
3. 2 Metode Pengumpulan Data 32
3. 3 Jenis dan Sumber Data 33
3. 4 Populasi dan Sampel 34
3. 5 Metode Analisis 35
3. 6 Definisi Operasional 40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN **41**
4. 1 Gambaran Perusahaan 41
4. 2 Analisis Data 44
4. 3 Pembahasan Hasil Penelitian 56
BAB V PENUTUP **58**
5. 1 Kesimpulan 58
5. 2 Saran 59
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	30
4.1	Struktur Organisasi Perusahaan.....	43
4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	51

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
3.1	Skala Pengukuran Responden *(Skala Likert)*	35
3.2	Jadwal Penelitian	40
4.1	Jenis Kelamin Responden	44
4.2	Usia Responden	45
4.3	Pendidikan Terakhir Responden	45
4.4	Hasil Uji Validitas	47
4.5	Hasil Uji Reabilitas	48
4.6	Hasil Uji Skweness dan Kurtosis	49
4.7	Hasil Uji Multikolinearitas	50
4.8	Hasil Uji Regresi Berganda	52
4.9	Hasil Uji t	53
4.10	Hasil Uji f	55
4.11	Hasil Uji Koefisien Ketentuan	56

BAB I
PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kinerja pegawai. Kinerja pengawai yang tinggi di organisasi atau instansi pemerintahan sangat dibutuhkan karena akan mendorong perkembangannya suatu instansi atau organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik yang akan menghasilkan kerja yang tinggi begitupun sebaliknya jika hasil kerja rendah maka akan mendapatkan hasil kerja yang rendah. Maka setiap instansi atau organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri atau sifat pemimpin yang dapat menyebabkan keberhasilan dalam memimpin seperti *Intelegensia* yang berarti mempunyai motivasi dan keinginan berprestasi dari dalam, Kematangan dan keluasan pandangan sosial, dan Mempunyai kemampuan mengadakan hubungan antar manusia (Keith Davis, 1972). Karena kualitas suatu pemimpin selalu menjadoi faktor terpenting dari sebuah keberhasilan atau kegagalan disetiap instansi. Sehingga isu mengenai kepemimpinan menjadi faktor menarik perhatian.

Maka dalam hal ini setiap pemimpin mempunyai kewajiban untuk memberikan sebuah perhatian untuk mengarahkan, menggerakkan dan membina semua potensi pengawai yang ada dilingkungan kerjanya agar bisa mewujudkan suatu volume dan beban kerja yang mempunyai arah dan tujuan. Ketika pemimpin sudah dapat menonjolkan kepemimpin yang baik, maka para pegawai dapat mempelajari perilaku yang tepat saat berada didalam

pekerjaannya. Berhasil atau tidaknya menjalankan tugas-tugas sangat ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan pemimpin sangat mendomisasi semua aktivitas yang dilakukan, dan merupakan unsur yang tidak bisa dipisahkan dan menempati posisi yang sangat penting dalam sebuah instansi atau organisasi.

Disinilah kepemimpinan visioner yang baik dibutuhkan oleh setiap instansi atau organisasi sehingga secara otomatis dapat meningkatkan kinerja dan performa organisasi atau instansi. Jika ingin kepemimpinan visioner yang baik harus didasari oleh peraturan Standar Operasional Prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Publik menjadikan patokan yang harus diperhatikan sebagai acuan dan mampu diterapkan pelaksanaanya oleh penyelengara pelayanan. Aturan maupun Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sudah dibuat menjadi tolak ukur dan pedoman untuk para birokrat yang berkecimpung memberikan pelayanan supaya bisa memberikan pelayanan yang sesuai dengan mekanisme atau prosedur pelayanan. Kepemimpinan visioner juga dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja, maka dari itu setip instansi harus memerhatikan kedisiplinan kerja pengawainya.

Disiplin kerja adalah suatu perilaku atau sikap seseorang pegawai yang dimana seseorang dapat menunjukan kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan yang ada di sebuah instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Instansi sering sekali mengalami kesulitan dalam hal memahami dan menganalisis perilaku kinerja pegawai terkait ketidakhadiran di tempat kerja, malas, sakit, mangkir dari

pekerjaan, peristiwa pemogokan, penggunakan waktu yang parah lagi berhenti dari pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Ketidakpuasan pegawai dipengaruhi oleh ketidakmampuan pimpinan dalam memonitor dan mengelola sifat atau sikap pegawaiannya. Dari perilaku tersebut dibutuhkan pelatihan kinerja kepada semua pegawai agar mengetahui apa saja perilaku yang harus dimiliki agar menjadi seseorang pemimpin visioner yang baik.

Salah satunya Dinas Sosial Kota Makassar adalah sebuah instansi yang bergerak dibidang pemerintahan Kota Makassar. Salah satunya tempat pelayanan dan permasalahan bagi warga atau masyarakat kurang mampu di Kota Makassar. Dan dimana jika kita amati dan melakukan observasi terdapat suatu permasalahan ada beberapa kinerja pegawainya yang sangat kurang disiplin kerja, contohnya telat masuk kantor, bolos, bahkan biasa mangkir dari pekerjaan. Pegawai wajib melakukan tugasnya secara efektif dan efesien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua juga berhubungan dengan kepemimpinan visioner. Hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai yaitu menurunnya keinginan seorang pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu serta adanya pegaruh yang berasal dari lingkungannya. Itu semua merupakan suatu penyebab terjadinya penurunan kinerja pengawai dalam hal pekerjaannya. Adapun faktor yang dikaitkan atau digunakan untuk meningkatkan suatu kinerja adalah disiplin kerja dan kepemimpinan visioner. Padahal kita ketahui instansi ini sangar berperan penting untuk warga yang kurang mampu untuk

mendapatkan suatu pelayanan dengan baik. Maka dari itu saya ingin menganalisa apa penyebab dari permasalahan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka peneliti menulis topik dengan judul **"Analisis Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Makassar".**

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar ?
2. Apakah kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar ?

1. 3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengawai pada Dinas Sosial Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar.

1. 4 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan dengan harapan hasil penelitian tersebut mempunyai manfaat yang dapat dirasakan bagi yang membutuhkannya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis diharapkan hasil penelitian ini dapat mengembangkan dan mengetahui antara teori-teori yang ada terhadap dunia nyata.
2. Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak instansi dan sebagai bahan perbandingan bagi yang mempelajari permasalahan yang serupa dimasa yang akan datang serta sebagai bahan informasi yang membutuhkannya.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2. 1 Kerangka Teori

2.1. 1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada Sumber Daya Manusia yaitu suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi dan perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting yang ada didalam suatu organisasi karena berperan penting dalam suatu organisasi untuk penggerak semua aktivitas jalannya suatu perusahaan. Maka dari itu perannya sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu mencapai keberhasilan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Untuk mendapatkan pengertian yang lengkap, berikut ini penulis mengemukakan beberapa definisi mengenai sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya : Stephen P. Robbins (2015:4) menyatakan bahwa

"Human resource management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire, train, motivate, and maintain employees."

Hal tersebut menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada cara menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi, dan memelihara karyawan. Sementara menurut Veithzal Rivai (2014: 4)

> "manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian". Kemudian menurut Suparyadi (2015:2) "manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang bertujuan untuk memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan".

Berdasarkan definisi di atas maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bagian dari studi manajemen yang berfokus pada bagaimana cara menarik, mempekerjakan, melatih, memotovasi, dan memelihara sumber daya manusia guna tercapainya tujuan organisasi.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan bagian dari Manajemen umum, yang memfokuskan pada diri pada SDM. Terdapat banyak sekali pendapat ahli mengenai fungsi Manajemen SDM tidak hanya bagi perusahaan melainkan secara umum, Veithzal Rivai (2014: 13) mengemukakan fungsi-fungsi Manajemen SDM yaitu:

1. Fungsi Manajerial

   a. Perencanaan (*Planning*)

      Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

   b. Pengorganisasian (*Organizing*)

      Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, hubungan kerja, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan yang efektif.

   c. Pengarahan (*Directing*)

      Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama, dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar semua tugasnya dikerjakan dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan untuk mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan diadakan perbaikan, pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membrikan manfaat positif bagi perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang

diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil yang dimaksud adalah sesuai dengan prestasi kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan layak diartikan memenuhi primernya serta berpedoman pada balas upah minimum pemerintah.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta hubungan baik dan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pemberhentian (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian dapat disebabkan keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1. 2 Pengertian Displin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban

pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertip dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sesingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

> Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

> Afandi (2016:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi".

Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa *"Dicipline is management action to enforce organization standars".* Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagian pelaksanaan menajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Singodimedjo dalam sutrisno (2019:86) "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi".

Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik". Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pegajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Sikap disiplin merupakan suatu hal yang sangat diperlukan dalam suatu lingkungan, baik itu dari individu maupun organisasi. Displin tersebut menggambarkan suatu sikap atau kondisi yang ada pada diri

karyawan terhadap peraturan serta ketetapan yang terdapat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu, bila ketetapan dan peraturan yang ada diabarikan oleh para pegawai dan sering dilanggar, berarti hal tersebut menunjukkan sikap disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan taat dan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, maka pegawai memiliki kondisi disiplin yang baik. Bentuk disiplin yang baik akan dapat dilihat dari beberapa suasana atau kondisi, yaitu sebagai berikut:

- Memiliki rasa peduli yang tinggi terhadap karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- Memiliki semangat dan gairah yang tinggi, serta inisiatif dari para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- Memiliki dan menerapkan rasa dan sikap solidaritas yang tinggi diantara para pegawai
- Mampu meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja dari para pegawai.

1. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuat instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah:

1. Disiplin Preventif

   Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakandan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

   a. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
   b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
   c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

2. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut

Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

a. Peringatan lisan *(oral warning)*
b. Peringatan tulisan *(written warning)*
c. Disiplin pemberhentian sementara *(discipline layoff*)
d. Pemecatan (*discharge*)

3. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa pegawai yang terbiasa

datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja. Henry Simamora dalam Simbela (2019:399) “tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi”.

Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) berpendapat bahwa "Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti":

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
   a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah di tetapkan.
   b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
   c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
   d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016:219) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

   Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika

karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Jika memadai maka para karyawan akan bekerja dengan sebaik mungkin. Namun jika jauh atau kurang memadai maka para karyawan akan berpikir untuk melakukan tambahan penghasilan lain di luar. Namun demikian, pemberian kompensasi yang baik dan memadai belum menjamin tegaknya disiplin karena kompensasi tersebut hanyalah salah satu dari cara meredam rasa gelisah dari para pegawai, disamping banyaknya hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya displin kerja dalam perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

   Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan. Faktor ini sangat memiliki pengaruh yang besar dalam suatu perusahaan, bahkan sangat mendominasi dibangind dengan faktor lian yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan. Karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Oleh karena itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu

mempraktikkannya agar para karyawan lain dapat mengikutinya dengan baik.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

   Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

   Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

   Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan

pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

   Pimpinan yang berhasil memberiperhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

   a. Saling menghormati bila bertemudi lingkungan kerja
   b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
   c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
   d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja. Dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1. 3 Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan atau perilaku yang memiliki tujuan khusus dalam memberikan pengaruh terhadap tiap anggota dalam kelompok sehingga tujuan tersebut dapat memberikan manfaat bagi individu atau organisasi, sehingga dalam suatu organisasi tersebut. Kepemimpinan adalah faktor yang penting dalam menetapkan capaian tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Adapun arti kepemimpinan yang dijelaskna oleh Slamet Sentosa, adalah suatu uasaha yang dapat memberikan pengaruh terhadap anggota kelompok agar mereka bersedia memberikan usaha dan kemampuannya lebih banyak dalam mewujudkan tujuan dari kelompok yang telah disepakati.

Kepemimpinan visioner (*visionary leadership*) dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil. Kepemimpinan menurut Terry dalam Ardiansyah memberi definisi bahwa

> *"Leadeship is the relationship in which one person, or the leade, influence others to work together willingly on relatied taks to attain that which the leader desires,"*

Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin dalam mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin. Senada pendapat Robbins yang menyatakan kepemimpinan visioner yaitu (Stephen Robbins, 1996: 375)

> ”*Visionary leadership is the ability to create and articulate a realistic, credible, attractive vision of the future for an organization or organizational unit that grows out of and improves upon the present”*.

> Goleman (2004:65) mengatakan bahwa kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang ke arah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas.
> Seth Kahan (2002), menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner melibatkan kesanggupan, kemampuan, kepiawaian yang luar biasa untuk menawarkan kesuksesan dan kejayaan di masa depan. Seorang pemimpin yang visioner mampu mengantisipasi segala kejadian yang mungkin timbul, mengelola masa depan dan mendorong orang lain utuk berbuat dengan cara-cara yang tepat.

Hal itu berarti, pemimpin yang visioner mampu melihat tantangan dan peluang sebelum keduanya terjadi sambil kemudian memposisikan organisasi mencapai tujuan-tujuan terbaiknya.

Kepemimpinan visioner, adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas (Diana Kartanegara, 2003).

Pendapat tersebut menggambarkan keteguhan kepemimpinan visioner mengelola organisasi yang membangun harapan kedepan. Keteguhan kepemimpinan adalah adanya karakteristik integritas. Integritas mengandung unsur terbuka, jujur, toleran, percaya diri, peduli, dan komitmen pada tradisi masa lalu yang terbaik (Burt Nanus, 1989: 81-87). Integritas adalah konsistensi antara nilai dan tindakan. Pemimpin yang memiliki integritas sejalan dengan nilai-nilai prinsipnya. Integritas pemimpin ditandai dari cara membangun komitmen kepada para guru dan para pegawai dalam mencapai kemampuan prestasi warga sekolah untuk memiliki unggulan dan mempengaruhi persepsi masyarakat (Gary Yukl, 1981: 9).

Kepemimpinan visioner memiliki ciri-ciri yang menggambarkan segala sikap dan perilakunya yang menunjukkan kepemimpinannya yang berorientasi kepada pencapaian visi, jauh memandang ke depan dan terbiasa menghadapi segala tantangan dan resiko. Diantara ciri-ciri utama kepemimpinan visioner adalah:

1. Berwawasan ke masa depan, bertindak sebagai motivator, berorientasi pada the best performance untuk pemberdayaan, kesanggupan untuk memberikan arahan konkrit yang sistematis.
2. Berani bertindak dalam meraih tujuan, penuh percaya diri, tidak peragu dan selalu siap menghadapi resiko. Pada saat yang bersamaan, pemimpin visioner juga menunjukkan perhitungan yang cermat, teliti dan akurat. Memandang sumber daya, terutama

sumberdaya manusia sebagai asset yang sangat berharga dan memberikan perhatian dan perlindungan yang baik terhadap mereka.

3. Mampu menggalang orang lain untuk kerja keras dan kerjasama dalam menggapai tujuan, menjadi model (teladan) yang secara konsisten menunjukkan nilai-nilai kepemimpinannya, memberikan umpan balik positif, selalu menghargai kerja keras dan prestasi yang ditunjukkan oleh siapun yang telah memberi kontribusi
4. Mampu merumuskan visi yang jelas, inspirasional dan menggugah, mengelola 'mimpi' menjadi kenyataan, mengajak orang lain untuk berubah, bergerak ke *'new place'*. Mampu memberi inspirasi, memotivasi orang lain untuk bekerja lebih kreatif dan bekerja lebih keras untuk mendapatkan situsi dan kondisi yang lebih baik.
5. Mampu mengubah visi ke dalam aksi, menjelaskan dengan baik maksud visi kepada orang lain, dan secara pribadi sangat *commited* terhadap visi tersebut
6. Berpegang erat kepada nilai-niliai spiritual yang diyakininya. Memiliki integritas kepribadian yang kuat, memancarkan energi, vitalitas dan kemauan yang membara untuk selalu berdiri pada posisi yang segaris dengan nilai-nilai spiritual. Menjadi orang yang terdepan dan pertama dalam menerapkan nilai-nilai luhur, sebagimana yang diungkapkan oleh Mahatma Gandhi*: "I must first be the change I want to see in my world."*

7. Membangun hubungan (*relationship*) secara efektif, memberi penghargaan dan respek. Sangat peduli kepada orang lain (bawahan), memandang orang lain sebagai asset berharga yang harus di perhatikan, memperlakukan mereka dengan baik dan 'hangat' layaknya keluarga. Sangat responsive terhadap segala kebutuhan orang lain dan membantu mereka berkembang, mandiri dan membimbing menemukan jalan masa depan mereka
8. *Innovative* dan proaktif dalam menemukan 'dunia baru'. Membantu mengubah dari cara berfikir yang konvensional (*old mental maps*) ke paradigma baru yang dinamis. Melaklukan terobosan-terobosan berfikir yang kreatif dan produktif. (*'out-box thinking'*). Lebih bersikap atisipatif dalam mengayunkan langkah perubahan, ketimbang sekedar reaktif terhadap kejadian-kejadian. Berupaya sedapat mungkin menggunakan pendekatan *'win-win'* ketimbang *'win-lose'*.

Seorang pemimpin yang visioner biasanya cenderung berpikir kreatif demi masa depan organisasi yang ia pimpin. Kemampuan ini tentu saja didapatkan melalui berbagai proses pembelajaran dan juga pengalaman, baik itu secara pendidikan formal maupun informal.

Kemampuan umum pemimpin yang visioner, diantaranya:

1. Merumuskan dan menjual visi serta mengelola organisasi secara profesional.

2. Mendapatkan respek dan kepercayaan dari anggota kelompok untuk merealisasikan visi yang ditetapkan.
3. Memiliki integritas, kompetensi, konsistensi, loyal dan terbuka.
4. Menstimuli motivasi karyawan untuk menghasilkan karya yang inovatif dan kreatif.
5. Mengakomodir ego dan kepentingan individu serta kelompok demi merealisasikan visi organisasi.
6. Memiliki perhatian kepada anggota dalam usaha untuk membimbing, memberi nasihat dan penilaian kerja yang adil.
7. Memiliki *human skill* terutama dalam usaha untuk memecahkan konflik antar anggota serta memiliki kemampuan *oral persuasion*.

Kemampuan khusus pemimpin visioner, diantaranya:

1. *Difficult Learning* : kemampuan dalam mengidentifikasi *problem* yang belum diketahui dan belum ada pemecahannya.
2. *Maximizing Energy*: Memaksimalkan energi dalam usaha untuk mengambil keputusan yang berkualitas melalui *mindset* yang sifatnya kompromistis.
3. *Resonant Simplicity*: Logika sederhana yang menjadi keunggulan dalam sebuah persaingan.
4. *Multiple Focus*: Memiliki fokus pada kegiatan yang strategis maupun non strategis.
5. *Mastering Inner Sense*: Memiliki prediksi tidak hanya berdasarkan logika dan rasio dari berbagai data tetapi juga

memiliki "intuisi" dari *inner sense* yang menuntut kepada keputusan yang cepat dalam kondisi tertentu.

2.1. 4 Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Moeheriono (2010) dalam bukunya "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi" ia menyampaikan pemahaman tentang kinerja karyawan atau definisi kinerja sebagai hasil dari kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing. masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika.

Peneliti selanjutnya akan mengemukakan definisi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangku Negara dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2002:67), adalah : Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Mengamati pendapat beberapa para ahli diatas, bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang didalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan hasil produksi. Namun yang menjadi masalah pada saat ini yaitu apa yang menjadi alat ukur dari suatu kinerja pegawai itu sendiri.

Berikut ini dimensi-dimensi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Faoustino C Gomes dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2003:142), adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja (*quantity of work*); jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. Kualitas kerja (*quality of work*); kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3. Pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*); luasnya pengetahuan mengenai keterampilan dan pekerjaannya
4. Kreativitas (*creativeness*); keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesiakan persoalan-persoalan yang timbul

5. Kerjasama (*cooperation*); kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
6. Bisa diandalkan (*dependability*); kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesian kerja
7. Inisiatif (*initiative*); semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya
8. Kualitas pegawai (*personal qualities*); menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549):

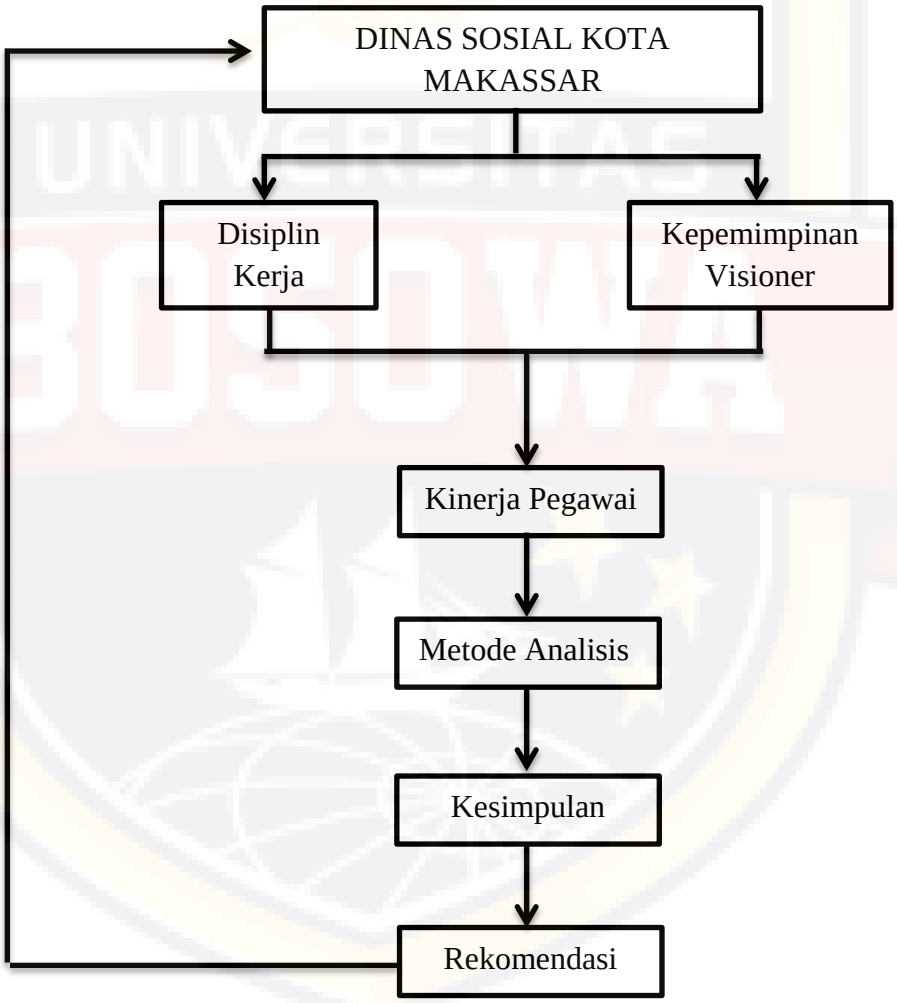
1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupunkuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalammemecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yangterbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikanorganisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerjadalam organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, et all, 1995:375), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik),latar belakang (pengalaman dan keluarga), dan demografis (umur, asalusul, dan lain-lain).

2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*jobdescription*).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi

2. 2 Kerangka Pikir



2.1 Gambar Kerangka Pikir

2. 2 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka serta penelitian terdahulu maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar
2. Diduga bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar

BAB III
METODE PENELITIAN

3. 1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Sosial Makassar, yang beralamat di Jalan A.R.Hakim No.50 Makassar. Penelitian diperkirakan selama 2 (dua) bulan yaitu bulan April sampai dengan bulan Mei 2021.

3. 2 Metode Pengumpulan Data

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

   Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut beruba buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.

2. Penelitian lapangan (*field research*)

   Penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden.

   a. Observasi menurut Kriyantono (2008:106) mengatakan bahwa "metode observasi merupakan kegiatan mengamati secara langsung tanpa mediator suatu objek untuk melihat dengan dekat kegiatan yang dilakukan objek tertentu. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan pada riset kualitatif".

b. Wawancara, untuk memperoleh informasi melalui berkomunikasi dengan subjek penelitian, teknik ini penulis gunakan sebagai langkah awal penelitian.

c. Kuesioner menurut Arikunto (2006:151) adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3. 3 Jenis dan Sumber Data

3. 3.1 Jenis Data

Adapun jenis data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif

   Data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut,perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter, atau data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti jumlah pegawai, perhitungan jumlah hasil tanggapan responden.

2. Data Kualitatif

   Data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses

menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung, atau data yang dikumpulkan dari data non angka seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan dan struktur organisasi.

3. 3.2 Sumber Data

Adapun sumber data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Sumber data primer adalah data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari objek penelitian, yaitu menyebarkan secara langsung kuesioner kepada responden terpilih.
2. Sumber data sekunder adalah data yang berupa informasi yang dapat diperoleh dari perusahaan, internet, majalah, koran, dan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. 4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kota Makassar sebanyak 111 orang tahun 2022.

2. Sampel

   Penelitian ini menggunakan Rumus Slovin, Rumus Slovin adalah rumus yang digunakan untuk menghitung banyaknya sampel minimum suatu survei populasi terbatas (*finite population survey*), dimana tujuan utama dari survey tersebut adalah untuk mengestimasi proporsi populasi. Perlu digarisbawahi dalam pengertian tersebut bahwa yang diestimasi adalah **proporsi populasi** (P), **bukan rata-rata populasi** (μ) **atau parameter lainnya.**

Bentuk dari Rumus Slovin adalah :

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

Dimana n adalah ukuran sampel yang akan dicari, N adalah ukuran populasi dan e adalah *margin of error* yang merupakan besaran kesalahan yang diharapkan atau ditetapkan.

Jadi, diketahui N = 111 dan e = 5% = 0,05. Banyaknya sampel untuk survei yang bisa digunakan oleh mahasiswa , dapat dihitung dengan Rumus Slovin :

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

$$= \frac{111}{1 + (111)(0{,}05)^2}$$

$$= \frac{111}{1 + (111)(0{,}0025)}$$

$$= \frac{111}{1 + 0{,}375}$$

$$= \frac{111}{1{,}375}$$

$$= 80{,}72$$

Dari hasil akhir perhitungan di atas, banyaknya sampel sebaiknya digenapkan saja ke atas sehingga menjadi 81 orang.

3. 5 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis data yang menggunakan skala likert. Metode tersebut bertujuan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian

pernyataan yang mengukur suatu objek. Skala Likert ini adapa dikategorikan sebagai skala interval. Berikut adalah penggunaan skala likert dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.1 Skala Pengukuran Responden (Skala Likert)

Keterangan	**Sk or**
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu metode kuantitatif dan diolah dengan menggunakan IBM SPSS Statistic. Berikut adalah beberapa uji analisis terhadap data-data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas
   a. Uji Validitas

      Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada setiap butir pertanyaan diuji validitas. Hasil r-hitung kita bandingkan dengan r-tabel dimana df = n-2 dengan sig 5% jika r-tabel < r-hitung, maka dapat dikatakan model regresi valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Alat ukur dinyatakan reliable yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur itu stabil, sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan dalam peramalan. Dalam perdagangan *positivistic* (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliable apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau kedua-duanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribus inormal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji pola regresi berganda. Uji multikolonieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada *Variance Inflaction Factor* (VIF), jika nilai VIF berada dibawah 10, maka model regresi yang diakukan tidak terdapat multikolinearitas, sebaliknya jika VIF lebih besar dari 10. Maka dapat dikataka terjadinya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variabel pada residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika varians dari residual dari satu pengamatan kepengamatan lainnya konstan, itu di sebut kesalahan kuadrat rata-rata, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat scatter plot yaitu titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu atau menyebar di sumbu X dan sumbu Y, pada hasil yang didapatkan setelah melakukan uji.

3. Uji Analisis Regresi Berganda

Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis. Penggunaan regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel yang terkait antara variable disiplin kerja dan kepemimpinan visioner terhadap pegawai Dinas Sosial Kota Makassar. Adapun persamaan regresi berganda, yaitu:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon}$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Kepemimpinan Visioner

a = Koefisien Regresi, terdiri dari (b_1 dan b_2)

ε = Komponen kesalahan random (*random error*)

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan. Ketentuan yang digunakan dalam uji statistikt adalah nilai Ftabel dapat dilihat pada F statistic pada df1 = n-k-1 atau dengan signifikansi 0,05.Atau jika nilai t-hitung > t-tabel.

b. Uji signifikan simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) bersama-sama dengan variabel dependen (Y), dimana koefisien pada penelitian ini diambil pada nilai R^2, dengan persyaratan sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara variabel yang akan diuji.

2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama- sama tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara variabel yang akan diuji.

c. Uji Koefisien Determinasi (*R*2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Selain itu Koefisien Determinasi menunjukan variasi naik turunnya

Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka satu berarti variabel independen dapat menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan sebaliknya apabila nilainya kecil atau mendekati nol berarti variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

3. 6 Definisi Operasional

Secara teoritis, definisi operasional adalah unsur pelatihan yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Visioner melibatkan kesanggupan, kemampuan, kepiawaian yang luar biasa untuk menawarkan kesuksesan dan kejayaan dimasa depan. (Seth Kahan : 2020)
2. Disiplin Kerja adalah salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan.
3. Kinerja Pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan selama periode tertentu. (Bernadin dan Russel dalam buku Sulistiyani dan Rosidah : 2009)

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Sosial Kota Makassar

Dinas Sosial Kota Makassar merupakan salah satu kantor instansi pemerintahan dalam lingkup Departemen Sosial Kota Makassar yang didirikan berdasarkan keputusan presiden No. 44 Tahun 1974 tentang Susunan Organisasi Departemen beserta lampiran-lampirannya sebagaimana beberapa kali dirubah, dan akhirnya pada tanggal 10 April 2000, menjadi kantor Dinas Sosial Kota Makassar yang ditandai dengan pengankatan dan pelantikan Kepala Dinas Sosial Kota Makassar dengan berdasarkan pada SK Walikota Makassar No : 821.11.2:2000 yang dikeluarkan pada tanggal 8 Maret 2000.

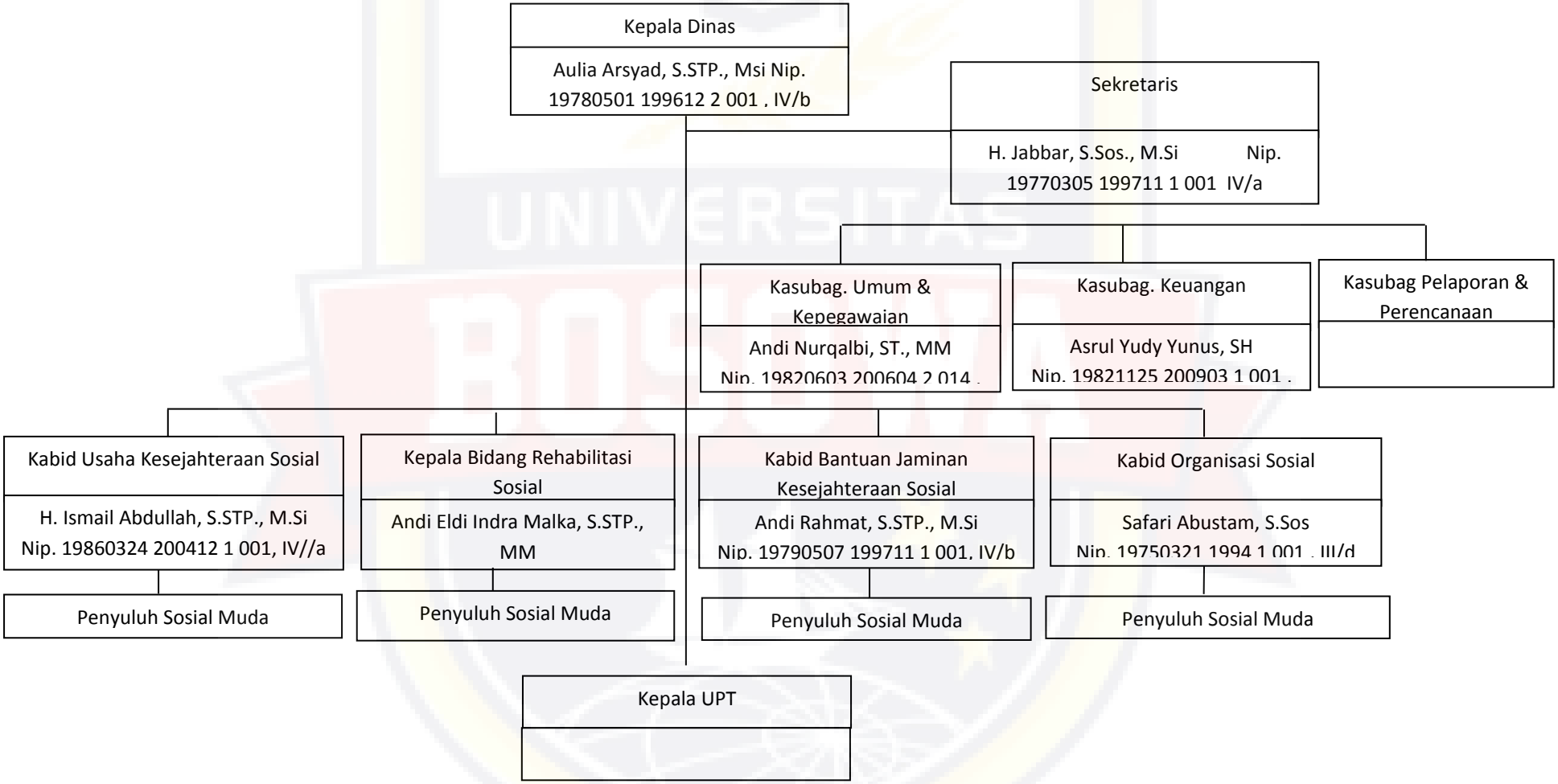
Kantor Dinas tersebut bertempat di jalan Arif Rahman Hakim No. 50 Makassar, Kelurahan Ujung Pandang Baru, Kecamatan Tallo Kota Makassar. Lokasi tersebut memiliki luar 499 m2 serta memiliki bangunan 2 lanti dan kantor Dinas Sosial tersebut bersampingan dengan kantor kecamatan Tallo. Dinas Sosial Kota Makassar terlampir dalam pasal 5 huruf d angka 8 yang memiliki tugas untuk membantu walikota dalam melaksanakan atau menjalankan kewajiban pemerintahan pada bidang sosial dan menjadi wewenang daerah serta tugas pembantu yang telah ditugaskan oleh kepala daerah.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi : pengendalian permasalahan berbasis masyarakat tahun 2014, yang memiliki arti yaitu membutuhkan kepercayaan diri yang dilandasi oleh nilai-nilai kultur lokal yang diarahka kepada aspek tatanan kehidupan dan penghidupan untuk menciptakan kemandirian lokal sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dasar, peningkatan keterampilan kerja, kedamaian, ketentaraman dan keadilan sosial bagi dirinya sendiri, keluarga dan lingkungan sosial masyarakatnya, serta mendorong tingkat partisipasi sosial masyarakat dalam ikut melaksanakan proses pelayanan kesejahteraan sosial masyarakat.

Misi : meningkatkan partisipasi sosial masyarakat melalui pendekatan kemitraan dan pemberdayaan sosial masyarakat dengan semangat kesetiakawanan sosial masyarakat, memperkuat tatanan sosial dalam mewujudkan sosial dalam upaya memperkecil kesenjangan sosial dengan memberikan perhatian kepada warga masyarakat yang rentan dan tidak beruntung, pengembangan pada sistem perlindungan sosial, melakukan jaminan sosial, pelayanan rehabilitas sosial secara optimal, serta mengembangkan pemberdayaan sosial.

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Makassar



4.2 Analisis Data

Penelitian ini dilakuakn untuk pengaruh dari disiplin kerja dan kepimimpinan visioner terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Makassar. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diawal terdapat 81 responden dalam penelitian ini. Adapun pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Sebelum melakukan pengujian atau analisis data-data yang telah dikumpulkan, terlebih dahulu penulis memaparkan karakteristik responden.

4.2.1 Karakterisitik Responden

1. Jenis Kelamin

Dengan total 81 Responden dalam penelitian yang kemudian dikelompokkan menjadi dua bagian berdasarkan pada jenis kelamin yaitu L dan P. Berikut rincian jumlah data responden

Tabel. 4.5 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	L	45	55,6%
2	P	36	44,4%
Total		81	100%

Sumber: Data Diolah 2022

Pada tabel diatas, kita dapat melihat terkait dengan jenis kelamin dari masyarakat yang menjadi responden dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menjadi sampel adalah L. Dapat kita lihat dari total 81 responden penelitian, terdapat sebanyak 45 L atau sama dengan 55,6%, sedangkan 36 lainnya P atau 44,4%.

2. Usia

Pengelompokan selanjutnya ialah pada usia yang dimiliki responden. Responden pada penelitian ini dibagi kedalam empat rentang usia yaitu sebagai berikut:

Tabel. 4.6 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	21-25	12	14%
2	26-30	41	51%
3	31-35	21	26%
4	36>	7	9%
Total		81	100%

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, kita dapat melihat bahwa mayoritas usia dari responden penelitian ini adalah dari rentang usia 26 – 30 tahun yang berjumlah 41 orang, atau setara 51%, kemudian untuk 21 orang atau 26% dari rentang usia 31 – 35 tahun. Untuk responden yang tergolong paling muda yaitu rentang usia 21 – 25 tahun yang berjumlah 12 orang atau 14% dari total responden. Adapun untuk usia 36 keatas terdapat 7 orang atau 9% dari total keseluruhan responden.

3. Pendidikan Terakhir

Berikut adalah daftar jenjang pendidikan dari para responden pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel. 4.6 Usia Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	17	21%
2	S1	55	68%
3	S2	9	11%
Total		81	100%

Sumber: Data Diolah 2022

Pada tabel diatas, latar belakang pendidikan terakhir diatas didominasi oleh lulusan Strata S1 yang berjumlah 55 orang atau 68% dari total responden. Adapun untuk lulusan Sekolah Menengah Atas berjumlah 17 orang atau sama dengan 21%. Sedangkan untuk lulusan Strata 2 yang berjumlah 9 orang atau hanya 11%.

Dengan melihat pada data-data yang telah dikumpulkan diatas. Maka langkah selanjutnya melakukan analisis data yang dilaksanakan melalui beberapa uji yaitu sebagai berikut:

4.2.2 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau kevalidan kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji dapat diketahui dengan dua cara yaitu, Pertama, jika nilai r-hitung > r-tabel, maka dapat dikatakan valid. Sebaliknya jika r-htiung < r-tabel maka dikatakan tidak valid. Adapun nilai r-tabel untuk total sampel atau n = 81, yaitu 0,220. Cara kedua adalah jika nilai signifikansi < 0,05% maka dikatakan valid. Sebaliknya jika signifikansi > 0,05 maka dikatakan tidak valid. Berikut adalah hasil uji SPSs yaitu:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel X
(Kepercayaan Nasabah)

No	Variabel	Nilai Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel (n = 81, α = 5%)	Ket
1	X1.1	0.600	0.220	Valid

2	X1.2	0.222	0.220	Valid
3	X1.3	0.593	0.220	Valid
4	X2.1	0.692	0.220	Valid
5	X2.2	0.777	0.220	Valid
6	X2.3	0.643	0.220	Valid
7	Y1	0.523	0.220	Valid
8	Y2	0.510	0.220	Valid
9	Y3	0.327	0.220	Valid

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, kita dapat melihat hasil perhitungan uji validitas pada masing-masing item variabel diatas menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel. Dimana r-tabel yang dimiliki oleh jumlah n =81 adalah 0.220. Adapun untuk nilai dari signifikansi yang didapatkan masing-masing item adalah 0,00%. Sehingga hasil tersebut menunjukkan angka 0,00% < 0,05%. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel penelitian valid, sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk melihat kuesioner dalam penelitian memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan secara berulang. Dasar pengambilan pada uji ini, dilihat jika nilai cronbach alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,6. Adapun hasil uji yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,709	9

Sumber: Data Diolah 2022

Pada tabel diatas, didapatkan hasil untuk Cronbach Aplha mendapatkan nilai 0,709% dan angka tersebut lebih besar dari nilai 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ialah reliable. Maka dapat kuesioner tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian ini merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk memgetahui hasil dari distribusi sebuah data, apakah mendekati atau mengikuti distribusi normal. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang digunakan mempunyai distribusi data yang normal atau mendekati noral. Hasil pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode one sample kolmogorov-smirnov test, dengan pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka dikatakan data terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data terdistribusi tidak normal. Adapun hasil uji normalitas yang didapatkan setelah mengolah data yang dikumpulkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,38265683
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,087

	Negative	-,128
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,128[d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Pada hasil uji normalitas diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau Asymp.sig (2-tailed) dengan menggunakan metode exact monte carlo mendapatkan hasil 0,128. Dengan hasil tersebut menunjukkan angka yang lebih besar dari nilai 0,128 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa residual pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi yang digunakan terdapat adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang bagus atau baik menunjukkan tidak terjadinya korelasi antar variabel bebas tersebut. Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikoliniearitas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF (Variance inflation factors). Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. maka tidak terjadinya multikolinearitas. Adapun jika nilai Tolerance < 0,01 dan nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas. Adapun hasil uji SPSS pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	,817	1,224
	Kepemimpinan Visioner	,817	1,224

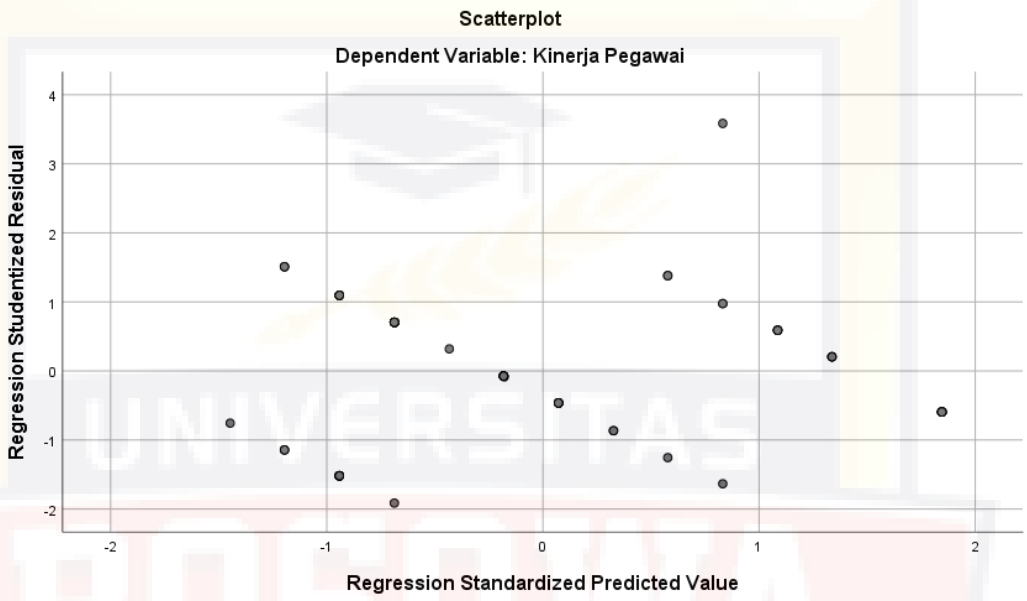
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan untuk nilai Tolerance yang berada pada angka 0,817. Adapun nilai VIF mendapatkan hasil 1,224. Dengan melihat pada hasil tersebut, yang menunjukkan nilai Tolerance 0,817 > 0,10 dan nilai VIF 1,224 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadinya multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang dipakai menunjukkan ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Suatu model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian ini dapat dianalisis dengan hasil scatterplot pada pengujian SPSS yaitu dengan melihat pola tertentu atau titik-titik berbentuk pola tertentu yang teratur, yaitu bergelombang, melebur kemudian menyempit. Jika hal menggambarkan hal tersebut maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika menunjukkan pola yang tidak jelas, dan titik-titik menyebar keatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y dan

sumbu X, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas melalui IBM SPSS, yaitu:



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka O pada sumbu Y, dan juga tidak terdapat suatu pola yang jelas dari penyebaran data tersebut. Sehingga hal ini menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model persamaan regresi yang digunakan. Sehingga dapat dikatakan bahwa model tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian.

4.2.4 Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 26. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai profitabilitas dengan nilai

signifikansi, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel indenpenden dengan variabel dependen. Selain dari itu, adanya hubungan juga dapat dilihat, jika nilai f-hitung lebih besar dari f-tabel. Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,410	,645		8,390	,000
	Disiplin Kerja	,150	,051	,200	2,933	,004
	Kepemimpinan Visioner	,448	,042	,733	10,749	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil yang didapatkan tabel diatas, maka persamaan yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Y = a + b1.x1 + b2.x2

Y = 5,410 + 0,150 + 0,448

Dengan melihat pada persamaan tersebut, maka dapat di interprestasikan sebagai berikut:

1) Nilai sebesar 5,410 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja sebagai X1 dan variabel kepemimpinan visioner sebagai X2 atau konstan X = 0. Maka nilai a konstanta positif.
2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,150 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,150.

3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,448 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu variabel kepemimpinan visioner akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,448.

4.2.5 Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima ataupun ditolak. Terdapat beberapa langkah aaau uji yang akan dilakukan dalam menguji hipoteis yaitu sebagai berikut:

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial atau masing-masing dalam menjelaskan perubahan variabel terikat. Hasil perhitungan (uji-t) atau t-hitung ini kemudian dibandingkan dengan t-tabel menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (5%). Kriteria Uji Parsial untuk derajat bebas pada penelitian ini dengan rumus (df)= n- k- 1 yaitu 81- 2- 1= 79. Berdasarkan hal tersebut, maka diperoleh t-tabel sebesar = 1,664. Adapun hasil SPSS pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,410	,645		8,390	,000
	Disiplin Kerja	,150	,051	,200	2,933	,004
	Kepemimpinan Visioner	,448	,042	,733	10,749	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel koefisien diatas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 2,933 dan nilai signifikansi sebesar 0,004. Sedangkan nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan visioner adalah sebesar 10,749 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Dengan angka t-tabel sebesar 1,664.

Adapun dasar pengambilan keputusan dilihat dari 2 metode yaitu pertama jika nilai t-hitung > t-tabel, maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai t-hitung < t-tabel, maka hipotesis ditolak. Kedua, jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika > 0,05 maka hipotesis ditolak. Sehingga didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Untuk variabel displin kerja menunjukkan nilai t-hitung 2,933 > t-tabel 1,664, dengan nilai signifikansi 0,04 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama diterima, dengan kata lain variabel displin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
b. Dan untuk variabel kepemimpinan visioner menunjukkan nilai t-hitung 10,749 < t-tabel 1,664, dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Dengan melihat pada hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, dengan kata lain kepemimpinan visioner secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh yang dimiliki oleh variabel-variabel bebas secara simultan atau bersama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah jika f-hitung < f-tabel, maka tidak ada pengaruh. Sebaliknya jika f-hitung > f-tabel maka terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji f

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,792	2	13,896	92,529	,000[b]
	Residual	11,714	78	,150		
	Total	39,506	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Visioner, Displin Kerja

Pada tabel diatas, didapatkan nilai f-hitung sebesar 92,529 dengan nilai signifikansi 0,00. Untuk f-tabel yang diperoleh dengan menggunakan rumus df1 dan df2 (df1 = 3-1=2 dan df2 = 81 -2 = 79). Dengan melihat persamaan tersebut, maka diperoleh f-tabel sebesar 3,112. Dengan melihat angka tersebut maka didapatkan hasil dengan nilai f-hitung 92,529 < f-tabel 3,112. Adapun nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel displin kerja dan kepemimpinan visioner secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

3. Uji Koefisien Ketentuan (R^2)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkatan hubungan variabel terikat dengan variabel bebas ataupun sebaliknya. Maka ini sehingga uji ini untuk melihat sejauh mana partisipasi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Adapun hasil uji koefisien ketentuan (R2) yang didapatkan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Ketentuan (R2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839[a]	,703	,696	,388
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Visioner, Displin Kerja				

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel diatas, menunjukkan hasil pada koefisien determinasi yang memiliki nilai 0.703 atau dapat dikatakan 70,3%. Dengan hasil tersebut, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu displin kerja dan kepemimpinan visioner memiliki pengaruh sebesar 70,3% terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa 29,7% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitiannya.

4.3 Pembahasan

Kinerja merupakan salah satu hal yang memiliki peran penting dalam meningkatkan suatu lingkungan kerja. Sehingga perlunya dilakukan suatu penelitian yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari suatu individu dalam menjalan aktivitasnya di suatu perusahaan atau

lembaga. Pada penelitian ini, mengkaji dua hal yang tentang suatu kinerja yaitu displin kerja dan kepemimpinan visioner. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kedua hal tersebut terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Makassar. Terdapat 81 responden dalam penelitian yang menjadi sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian. Setelah melakukan beberapa pengujian pada aplikasi software SPSS, maka didapatkan hasil yang menunjukkan pada penelitian.

Pada pengujian uji validitas diketahui nilai r-tabel yang dimiliki untuk data dengan n = 81, dan tingkat α = 5% adalah 0,220. Adapun nilai r-hitung untuk masing-masing dari indikator yang digunakan dalam penelitian mendapatkan angka yang lebih besar dari r-tabel tersebut. Sehingga mendapatkan hasil yang valid. Begitupun juga dengan uji reabilitas, diketahui nilai cronbach's alpha yang didapatkan lebih besar dari 0,6. Sehingga hasil uji ini menunjukkan keseluruhan variabel reliabilitas.

Pada pengujian asumsi klasik yang terbagi kedalam 3 uji yaitu, pada uji normalitas dengan menggunakan pengujian one sample kolmogorov smirnov, dan didapatkan hasil sebesar 0,128 sehingga angka tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang menunjukkan data terdistribusi normal. Adapun untuk uji multikolinearitas mendapatkan hasil nilai tolerance 0,817 > 0,10 dan nilai VIF 1,224 < 10 yang menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas. Begitupun juga pada uji heteroskedastisitas

yang menunjukkan pola menyebar pada titik-titik di scatterplot sehingga dapat dikatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Pada uji t atau parsial yang mempunyai nilai t-tabel sebesar 1,664. Maka diperoleh hasil untuk variabel displin kerja yang mendapatkan nilai t-hitung 2,933 > t-tabel 1,664. Adapun nilai signifikansi yang didapatkan 0,004 < 0,05. Sehingga hal tersebut menunjukkan secara parsial variabel displin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain hipotesis pertama diterima. Begitupun juga untuk variabel kepemimpinan visioner didapatkan nilai r-hitung sebesar 10,749 > 1,664 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan variabel kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, hipotesis kedua diterima. Untuk uji determinasi, didapatkan nilai untuk R Square sebesar 0,703 yang berarti sebanyak 70,3% pengaruh yang dimiliki variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Hasil penelitian yang didapatkan memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati yang melakukan penelitian terhadap pengaruh dari kepemimpinan dan kedisplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB V
PENUTUP

5.1 Simpulan

Dengan tujuan untuk melihat pengaruh dari displin kerja dan kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Makassar. Berdasarkan pada hasil pengujian yang didapatkan dan pembahasan. Maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagia

Pada hasil uji t yang dilakukan, dengan t-tabel sebesar 1,664. Dimana variabel displin kerja mendapatkan nilai t-hitung 2,933 > t-tabel 1,740. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, dengan kata lain variabel displin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun untuk variabel kepemimpinan visioner memperoleh nilai t-hitung 10,749 > t-tabel 1,664, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, yang berarti variabel kepemimpinan visioner memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk hasil uji f, didapatkan nilai f-hitung sebesar 92,529 > f-tabel 3,112. Maka dapat disimpulkan secara simultan variabel disiplin kerja dan kepemimpinan visioner memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun untuk uji Determinasi, angka *R Square* atau koefisien ketentuan mendapatkan hasil 0,703 atau 70,3%. Sehingga variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel displin kerja dan kepemimpinan visioner sebesar 70,3%. Sedangkan 29,7% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, dan kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan oleh penulis adalah

1. Untuk pihak perusahaan, instansi atau lembaga diharapkan mampu memperhatikan dan menerapkan sikap kepemimpinan visioner yang dapat menjadi pondasi atau contoh bagi tiap individu yang terlibat dalam lingkungan kerja tersebut. Serta menjaga dan menjunjung tinggi sikap displin kerja yang baik guna menunjang peningkatan kinerja dari para pegawai yang bekerja ditempat tersebut.
2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan penelitian pada bidang ini, sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik dan efisien, dan dapat menjadi sumber informasi atau landasan teori bagi para pembaca. Oleh karena itu, direkomendasikan kepada penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan sumber data dan informasi lebih banyak dibanding peneltiian dan juga menambah variabel penelitian untuk mendapatkan temuan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for*. Management Research. Yogyakarta: Deepublish.

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

Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

Arsip Dinas Sosial Kota Makassar

Andriansyah. 2015. *Kepemimpinan Visoner Kepala Daerah*. Jakarta: fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Antonius666. 2013. Pemimpin Visioner. Blogdetik.com – https://goo.gl/cA3Bq7

Ani Kalayjian.2012. *Secrets of Visionary Leaders Meaningfulworlds.com* – https://goo.gl/mfa4mA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *"Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan"*.Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Davis, Keith. 1972. *Human Behavior at Work : Human Relations and Organizational Behavior*. New York: Fourth Edition, McGraw-Hill.

Dinas Sosial Kota Makassar.

Edy Sutrisno. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada.

Gibson, Ronald F. 1994. *Principles Of Composite Material Mechanics*. New. York : Mc Graw Hill.

Goleman, Daniel. 2004. *Emotional Intelligence (terjemahan*). Jakarta:Gramedia. Pustaka Utama.

Henry Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara. Imam Ghozali.

Husaini Usman. 2009. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan.*Yogyakarta: Bumi Aksara.

Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponegoro.

Kartanegara, Diana. 2003. *Strategi Membangun Eksekutif*. Tersedia: http://www.pln.co.id/fokus/ArtikelTunggal.asp?ArtikelId= 268

Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia.

Nadeak, L. 2020. *Desain Elemen Struktur Beton Bertulang Tahan Gempa*. Dengan Sistem Rangka Pemikul Momen Khusus (Srpmk).

Purnama Dewi, Desilia and Harjoyo H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Other*. Tangerang Selatan : Unpam Press.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo.

Rumusstatistik.com

Sinambela, L. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja*. Jakarta : Kencana.

Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen. Motivasi dan Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan.

Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :CV. Andi Offset.

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,. Edisi ke 6, PT.* Depok : Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja. Rajawali Pers*. Jakarta: Woelan.

https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/269372/File_10-Bab-II-Landasan-Teori.pdf

http://portaluqb.ac.id:808/155/4/BAB%20II%20.pdf

L A M P I R A N

1. Data Responden Penelitian

No	UMUR	PEND. TERAKHIR	JENIS KELAMIN	DISIPLINAN KERJA			KEPEMIMPIAN VISIONER			KINERJA PEGAWAI		
				X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	Y.1	Y.2	Y.3
1	24	S1	L	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	31	S1	L	4	4	4	5	4	4	5	4	4
3	28	S1	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	31	S1	L	3	5	4	4	4	5	5	4	4
5	27	SMA	L	4	3	4	4	4	4	4	4	4
6	29	S1	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	24	S1	L	5	4	4	5	5	4	5	4	5
8	28	SMA	P	4	5	4	4	4	4	5	4	4
9	30	S1	L	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	29	S1	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	24	S2	L	5	4	5	4	5	4	5	4	4
12	27	S1	P	4	4	4	4	4	5	5	4	4
13	31	SMA	L	4	4	4	4	4	4	5	4	4
14	29	S1	L	4	4	4	4	5	5	5	4	4
15	30	S1	L	4	4	4	4	5	5	5	5	4
16	29	S1	L	5	4	4	4	4	4	5	4	4
17	33	S1	L	4	4	4	5	4	4	5	4	4
18	30	S1	P	4	4	4	5	5	4	5	5	4
19	32	SMA	L	4	4	4	4	5	4	5	4	4
20	26	S1	P	4	4	4	5	5	5	5	5	4
21	30	S1	P	4	4	5	5	5	4	5	4	4
22	31	S1	L	4	4	4	5	4	4	5	4	4
23	29	S1	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	32	S1	L	4	4	4	4	4	5	5	4	4
25	30	S1	P	5	4	4	3	4	4	4	4	4
26	47	SMA	L	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	32	S1	L	4	4	4	4	4	4	4	4	5
28	27	S1	L	5	5	5	4	4	4	4	5	4
29	24	S1	P	4	4	3	4	4	4	4	4	4
30	32	SMA	L	5	4	5	4	4	4	5	4	4
31	37	S1	L	4	4	3	4	4	4	4	4	4
32	30	S1	L	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	30	S1	P	4	4	4	4	4	4	4	5	4
34	40	S1	P	5	4	4	4	4	4	5	4	4
35	45	S2	P	4	4	4	3	5	5	4	4	5
36	30	S1	L	3	4	4	4	4	4	4	4	5
37	30	S1	L	5	4	5	5	5	5	5	4	5
38	28	SMA	L	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	29	S2	P	5	4	5	5	5	5	5	5	4

40	30	S1	P	5	4	4	4	5	5	5	5	5
41	31	S1	L	4	4	5	4	4	4	4	4	4
42	33	S1	P	3	4	4	4	4	4	4	4	5
43	30	SMA	L	4	5	4	4	5	4	5	4	4
44	32	S1	P	4	5	4	4	5	4	5	4	4
45	29	S1	P	4	5	5	5	5	4	5	5	4
46	29	S1	L	4	5	5	5	5	4	4	5	5
47	30	S1	P	5	5	4	5	5	4	4	5	5
48	24	S1	L	5	5	4	5	4	5	5	5	4
49	33	S1	L	5	5	4	4	5	5	4	5	5
50	30	S1	L	5	4	4	4	4	5	5	4	4
51	31	SMA	L	3	4	4	4	4	4	4	4	5
52	29	S1	P	5	4	4	5	5	4	5	4	5
53	30	SMA	L	5	4	5	4	5	4	5	4	4
54	31	S1	L	4	4	4	4	4	4	5	4	4
55	33	S1	P	4	4	4	4	4	4	4	4	5
56	35	S1	L	4	4	4	4	4	4	4	5	4
57	32	S1	P	4	5	4	4	4	4	5	4	4
58	30	SMA	L	5	4	4	4	4	4	5	4	4
59	29	S1	P	5	4	4	4	4	4	5	4	4
60	27	S1	L	4	4	4	5	5	5	5	5	4
61	23	S1	P	5	4	5	5	5	5	5	4	5
62	30	SMA	L	4	5	4	4	4	4	5	4	4
63	23	SMA	L	4	4	5	4	4	4	4	4	5
64	26	S1	P	4	5	4	4	4	4	4	4	5
65	24	SMA	P	4	4	4	5	5	5	5	5	4
66	27	SMA	P	5	4	5	5	5	5	5	4	5
67	29	S2	P	5	4	5	5	5	5	5	4	5
68	25	S1	L	5	4	5	5	5	5	5	5	4
69	24	SMA	P	5	4	4	4	4	4	5	4	4
70	32	S2	P	4	5	4	4	4	4	5	4	4
71	30	S1	L	4	4	5	4	4	4	4	4	5
72	31	S1	L	4	5	4	4	4	4	4	4	5
73	21	SMA	P	4	4	4	5	5	5	5	5	4
74	22	SMA	P	5	4	5	5	5	5	5	4	5
75	42	S2	L	5	4	5	5	5	5	5	4	5
76	40	S2	P	5	4	5	5	5	5	5	5	4
77	31	S1	L	4	4	4	4	5	4	4	5	4
78	40	S2	P	5	5	4	4	5	5	4	5	5
79	29	S1	L	5	4	4	4	4	5	5	4	4
80	28	S1	L	4	5	4	4	5	4	4	4	5
81	28	S1	L	4	5	4	5	4	4	5	4	4

2. Hasil Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	Y1	Y2	Y3	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	-,053	,382**	,230*	,327**	,318**	,353**	,159	,092	,600**
	Sig. (2-tailed)		,639	,000	,039	,003	,004	,001	,157	,413	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.2	Pearson Correlation	-,053	1	-,035	,010	,062	-,076	-,004	,184	,122	,222*
	Sig. (2-tailed)	,639		,759	,931	,583	,498	,970	,100	,280	,046
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.3	Pearson Correlation	,382**	-,035	1	,380**	,383**	,216	,213	,111	,231*	,593**
	Sig. (2-tailed)	,000	,759		,000	,000	,053	,057	,323	,038	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.1	Pearson Correlation	,230*	,010	,380**	1	,481**	,314**	,468**	,360**	,118	,692**
	Sig. (2-tailed)	,039	,931	,000		,000	,004	,000	,001	,296	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.2	Pearson Correlation	,327**	,062	,383**	,481**	1	,479**	,330**	,458**	,287**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,003	,583	,000	,000		,000	,003	,000	,009	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.3	Pearson Correlation	,318**	-,076	,216	,314**	,479**	1	,391**	,361**	,152	,643**
	Sig. (2-tailed)	,004	,498	,053	,004	,000		,000	,001	,176	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y1	Pearson Correlation	,353**	-,004	,213	,468**	,330**	,391**	1	,009	-,287**	,523**
	Sig. (2-tailed)	,001	,970	,057	,000	,003	,000		,939	,009	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y2	Pearson Correlation	,159	,184	,111	,360**	,458**	,361**	,009	1	-,058	,510**
	Sig. (2-tailed)	,157	,100	,323	,001	,000	,001	,939		,607	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

Y3	Pearson Correlation	,092	,122	,231*	,118	,287**	,152	-,287**	-,058	1	,327**
	Sig. (2-tailed)	,413	,280	,038	,296	,009	,176	,009	,607		,003
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
TOTAL	Pearson Correlation	,600**	,222*	,593**	,692**	,777**	,643**	,523**	,510**	,327**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,046	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,709	9

4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			81
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		,38265683
Most Extreme Differences	Absolute		,128
	Positive		,087
	Negative		-,128
Test Statistic			,128
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,128[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,120
		Upper Bound	,137

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

5. Hasil Uji Multikolinearitas, Uji Regresi Berganda dan Uji R (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	5,410	,645		8,390	,000		
	Disiplin Kerja	,150	,051	,200	2,933	,004	,817	1,224
	Kepemimpinan Visioner	,448	,042	,733	10,749	,000	,817	1,224

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

6. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,792	2	13,896	92,529	,000[b]
	Residual	11,714	78	,150		
	Total	39,506	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Visioner, Disiplin Kerja

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839[a]	,703	,696	,388

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

8. Tabel Uji T

df=(n-k)	α = 0.05	α = 0.025
51	1,675	2,008
52	1,675	2,007
53	1,674	2,006
54	1,674	2,005
55	1,673	2,004
56	1,673	2,003
57	1,672	2,002
58	1,672	2,002
59	1,671	2,001
60	1,671	2,000
61	1,670	2,000
62	1,670	1,999
63	1,669	1,998
64	1,669	1,998
65	1,669	1,997
66	1,668	1,997
67	1,668	1,996
68	1,668	1,995
69	1,667	1,995
70	1,667	1,994
71	1,667	1,994
72	1,666	1,993
73	1,666	1,993
74	1,666	1,993
75	1,665	1,992
76	1,665	1,992
77	1,665	1,991
78	1,665	1,991
79	1,664	1,990
80	1,664	1,990
81	1,664	1,990
82	1,664	1,989
83	1,663	1,989
84	1,663	1,989

9. Tabel Uji F

70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032

10. Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :

UMUR : ( ) 20-39 TAHUN ( ) >40 TAHUN

JENIS KELAMIN : ( ) LAKI-LAKI, ( ) PEREMPUAN

PENDIDIKAN TERAKHIR : ( ) SMA/SMK, ( ) S1, ( ) S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

A. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda silang (X) pada salah satu dari angka 1 hingga angka 5, sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju (SS)

4 : Setuju (S)

3 : Cukup Setuju (CS)

2 : Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Setelah Bapak/Ibu/Sdr/I selesai mengisi kuesioner maka dimohon untuk mengembalikannya kepada saya (Peneliti)

VARIABEL X1 : DISIPLIN KERJA

No	PENGETAHUAN RESPONDEN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Pegawai datang dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2.	Pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku sesuai dengan SOP					
3.	Pegawai selalu berperilaku baik dan jujur					

VARIABEL X2 : KEPEMIMPINAN VISIONER

No	PENGETAHUAN RESPONDEN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
4.	Pimpinan dapat memberikan tugas atau intruksi disampaikan dengan baik dan jelas					
5.	Pimpinan selalu menjaga dan mengawasi kerja seluruh pegawai					
6.	Pimpinan selalu menghargai usaha pegawai					

VARIABEL Y : KINERJA

No	PENGETAHUAN RESPONDEN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
7.	Pengawai selalu mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja					
8.	Pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu					
9.	Pegawai berusaha sebaik mungkin pada setiap pekerjaan yang dilakukan					