

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI HARIAN LEPAS (PHL) PADA KANTOR DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

<sup>1</sup>Friskila Manurung, <sup>2</sup>Yahya Tanjung

<sup>1,2</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

e-mail: [friskilamanurung558@gmail.com](mailto:friskilamanurung558@gmail.com), [yahyasbn25@gmail.com](mailto:yahyasbn25@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan baik secara parsial maupun simultan. Jenis Penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif dengan menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 orang dengan Sampel 97 pegawai, teknik pengambilan Sampel menggunakan teknik Probability sampling dengan menggunakan Simple Random Sampling. Pengujian instrumen penelitian ini menggunakan Skala Likert dan pengolahan data menggunakan program software SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja PHL dengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar 774 lebih kecil dari  $T_{tabel}$  1,661. Variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja PHL dengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar -489 lebih kecil dari  $T_{tabel}$  1,661. Variabel Disiplin Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap PHL dengan  $T_{hitung}$  sebesar 1,764 lebih besar dari  $T_{tabel}$  1,661. Secara simultan keseluruhan Variabel Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PHL dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 994 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,47. Berdasarkan hasil uji  $R^2$  Determinasi menunjukkan bahwa diketahui nilai Adjust R sebesar 0,176 yang artinya kontribusi pengaruh yang diberikan ketiga Variabel bebas terhadap Variabel terikat sebesar 17,6% dan sisanya dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata Kunci** : Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja dan Kinerja PHL

### Abstract

*The aim of this research is to determine the influence of leadership style, education level and work discipline on the performance of casual daily employees (PHL) at the Medan City Tourism Office, both partially and simultaneously. This type of research is quantitative descriptive using the Multiple Linear Regression analysis method. The population in this study was 120 people with*





---

*a sample of 97 employees. The sampling technique used a probability sampling technique using Simple Random Sampling. Testing of this research instrument used a Likert Scale and data processing used the SPSS version 23 software program. The results of this research show that partially the Leadership Style variable has a negative and significant effect on PHL Performance with a Tcount value of 774 which is smaller than Ttable 1.661. The Education Level variable has a negative and significant effect on PHL Performance with a T value of -489 which is smaller than T table 1.661. The Employee Discipline variable has a positive and significant effect on PHL with Tcount of 1.764 which is greater than Ttable of 1.661. Simultaneously, the overall Leadership Style, Educational Level and Work Discipline variables together have a positive and significant effect on PHL Performance with an Fcount value of 994 and an Ftable of 2.47. Based on the results of the Determination R2 test, it is known that the Adjust R value is 0.176, which means that the contribution of influence given by the three independent variables to the dependent variable is 17.6% and the remainder is influenced by other variables not examined in this research.*

**Keywords :** *Leadership Style, Education Level, Work Discipline and PHL Performance*

## 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu Organisasi, baik itu di dalam institusi maupun Perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Ajabar (2020:4), menyatakan bahwa “Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok bagi Organisasi dalam menjalankan tujuannya”. Pada kodratnya Manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini Nampak baik dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih dipercayakan untuk mengatur orang lain, yang disebut sebagai seorang Pemimpin atau Manajer. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang Pemimpin sangat dibutuhkan untuk menjalankan organisasi terutama dalam Sumber Daya Manusia. Pimpinan merupakan contoh bagi para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Keaktifan seorang Pimpinan merupakan tolak ukur bagi suatu Organisasi akan berjalan dengan baik atau tidak. Gaya Kepemimpinan yang kurang melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan dan mengakibatkan adanya disharmonisasi hubungan antara Pemimpin dan yang dipimpin.

Kepemimpinan merupakan masalah pokok dalam kepengurusan. Tanpa adanya suatu Manajemen dan Kepemimpinan yang baik, maka pencapaian Kinerja akan sulit untuk dicapai. Kepemimpinan dalam sebuah Instansi diharuskan agar dapat mewujudkan orang-orang yang berada dalam Instansi yang dipimpinnya dapat bersikap berdasarkan pada hal yang diharapkan oleh Pemimpin agar memenuhi arah sebuah Institusi. Sutrisno (2020:213) menyatakan bahwa Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Marsam (2020:10).





Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Galuh Krisna Mardani sebagai salah satu Pegawai yang bekerja di bidang Analisis, dan berdasarkan indikator Gaya Kepemimpinan yang ada di Dinas yaitu Pengarahan, Komunikasi, Pengambilan Keputusan, dan Motivasi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan masih kurang memiliki nilai-nilai Kepemimpinan yang baik, terlalu otoriter dan dominan, Pemimpin cenderung mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan anggota tim, mengurangi kesempatan bagi Pegawai untuk berpartisipasi dan mengungkapkan ide mereka. Para Pegawai Harian Lepas (PHL) yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan juga diharuskan untuk bisa bekerja diluar jam kerja, sedangkan para Pegawai banyak yang tidak mampu untuk bekerja sampai diluar jam kerja. Hal-hal tersebut membuat Pegawai cukup terbebani sehingga membuat Kinerja Pegawai tidak stabil terkadang mengalami peningkatan atau penurunan. Variabel Kepemimpinan yaitu Pemimpin, Pengikut, Organisasi dan nilai-nilai sosial serta politik. Gaya Kepemimpinan yang ada di Dinas ini lebih cenderung menggunakan Gaya Kepemimpinan Otokratis dalam menjalankan tugasnya, dimana Pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan harus sesuai dengan target dan *deadline* waktu yang telah ditentukan.

Menurut Suhardjo dalam Basyit (2020), Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang ditetapkan berlandaskan tingkat kemajuan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan keinginan yang diratakan. Tingkat Pendidikan adalah hal yang sangat penting dalam keperluan penempatan kerja, sebab tanpa adanya persediaan pendidikan orang tidak mudah mempelajari sesuatu yang bersifat baru. Tingkat pendidikan sangat berdampak dalam hal penempatan kerja, karena masing-masing pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai keterampilan intelektual yang lebih baik dan lebih mudah memahami ketika diperhadapkan dengan hal-hal yang baru di bandingkan dengan pegawai yang hanya memiliki tingkat pendidikan rendah. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan maka kreativitas kerja pegawai juga semakin meningkat. Menurut Widia dalam Hendrayani (2020), mengatakan bahwa tingkat pendidikan adalah aktivitas seseorang dalam mengembangkan kompetensi, keahlian dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk dikehidupan yang akan datang melalui organisasi ataupun yang tidak terorganisir. Menurut Narwis Salim Agus (2019), tingkat pendidikan yaitu salah satu indeks organisasi dalam menetapkan penerimaan hasil kerja. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lepas dari adanya penempatan kedudukan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan dan pendidikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan observasi yang dilakukan Peneliti pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan, hasil observasi yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan tersebut kebanyakan lulusan (Sekolah Menengah Atas) SMA Dan (Sekolah Menengah Kejuruan) SMK dibanding dengan Pegawai dengan gelar Sarjana, Dimana Pegawai dengan lulusan SMA dan SMK masih kurang terampil dalam menguasai pekerjaan sehingga menghambatnya Kinerja Pegawai dan lamanya pegawai belajar untuk memahami dan menguasai pekerjaan yang diberikan Perusahaan mengakibatkan kinerja pegawai tidak maksimal dalam menjalankan tugas pokok sesuai bidangnya. Peneliti melihat bahwa Tingkat Pendidikan Pegawai merupakan salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai terkhusus pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.





Disiplin merupakan sebuah kesadaran seseorang untuk mau dan mampu mengendalikan diri dan mematuhi aturan atau nilai-nilai yang telah disepakati. Yang berkaitan dengan aturan maupun norma yang berlaku pada diri sendiri maupun dalam lingkungan sosial, dan pentingnya Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan ini untuk dapat melihat bagaimana kesanggupan yang dihadapi oleh Pegawai. Dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Nadeak (2020 : 181) mengatakan salah satu meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki Disiplin kerja yang baik. , Peneliti menyimpulkan bahwa Disiplin merupakan perilaku yang harus ditanamkan pada diri sendiri agar tercipta kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik ditempat kerja maupun dimana saja.

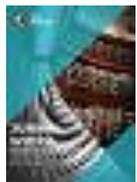
Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan Peneliti pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan ditemukan masih adanya Pegawai yang belum menyelesaikan target beban kerja sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan Perusahaan, diketahui masih ada hasil kerja Pegawai yang tidak mampu mencapai target sasaran kerja Pegawai (SKP) yang seharusnya dan Rendahnya Kehadiran Pegawai dalam bekerja mengakibatkan tidak tercapainya hasil kerja yang maksimal.

Adapun hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Pegawai sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan dalam bekerja. Menurut Siagian dalam Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi Kinerja Karyawan ialah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Peneliti pada kantor Dinas Pariwisata Kota Medan. Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan belum cukup baik, yang dimana dari Kualitas kerja, produktivitas kerja kehadiran pegawai, disiplin bekerja masih belum terpenuhi sesuai dengan point-point yang telah ditetapkan Perusahaan. banyak Pegawai yang belum bisa mencapai target poin yang telah ditentukan oleh Perusahaan. Kinerja pegawai harian Lepas (PHL) pada Tahun 2022 mengalami penurunan dari bulan ke bulan, hal tersebut membuat hasil kinerja Perusahaan menurun dan menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja PHL, Kualitas kerjanya, produktivitas dalam bekerja, Kehadiran pegawai, disiplin kerja dan kerja sama sesama tim perlu ditingkatkan dan hal tersebut harus menjadi perhatian utama bagi setiap kegiatan di lembaga pemerintahan karena kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi dalam jangka waktu tertentu.

## 2. Tinjauan Literatur

Gaya Kepemimpinan Otokratis dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang mendasarkan segala sesuatu pada kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin (Newstorm & Davis, 2019). Gaya Kepemimpinan Otoriter/ Authoritarian adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas





dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang diberikan.

Gaya Kepemimpinan Otokratis dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang mendasarkan segala sesuatu pada kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin (Newstorm & Davis, 2019).

Menurut Kartono, (2020:222) mengemukakan ada beberapa Ciri – ciri Gaya Kepemimpinan Otokratis:

1. Dia memberikan perintah – perintah yang dipaksakan, dan harus dipatuhi.
2. Dia menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa harus berkonsultasi dengan para anggota.
3. Dia tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang, akan tetapi hanya memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah segera yang harus mereka lakukan.
4. Dia memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri.

Kelebihan gaya kepemimpinan Otokratis:

- a. Keputusan dapat diambil secara tepat
- b. Tipe ini baik digunakan pada bawahan yang kurang disiplin, Kurang inisiatif, bergantung pada atasan dan kurang kecakapan.
- c. Pemusatan kekuasaan, tanggung jawab serta membuat keputusan Terletak pada satu orang yaitu Pemimpin.

Kelemahan Gaya Kepemimpinan Otokratis:

- a. Dengan tidak di ikutsertakannya bawahan dalam mengambil keputusan atau tindakan maka bawahan tersebut tidak dapat belajar mengenai hal tersebut.
- b. Kurang mendorong inisiatif bawahan dan dapat mematikan Inisiatif bawahannya tersebut.
- c. Dapat menimbulkan rasa tidak puas dan tertekan.
- d. Bawahan kurang mampu menerima tanggung jawab dan Tergantung pada atasan saja.

## A. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono, (2024 : 34) Gaya Kepemimpinan memiliki beberapa indikator yaitu:

- 1) Mengambil keputusan  
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- 2) Memotivasi  
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.





- 3) **Komunikasi**  
Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.
- 4) **Mengendalikan bawahan**  
Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif pada tempatnya.

## *B. Teori Tingkat Pendidikan*

Menurut Beeby dalam Sedermayanti (2019), mengatakan bahwa Pendidikan memiliki kapasitas tinggi bilamana keluaran pendidikan itu memiliki nilai bagi masyarakat yang memerlukan Pendidikan itu. Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. dapat disimpulkan bahwa Pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan dalam rangka menambah pengetahuan atau mengasah kemampuan guna menjadi modal awal untuk masa depan. Pendidikan tidak hanya sebatas pada bangku sekolah, tetapi lingkungan tempat tinggal juga dapat memberikan pendidikan untuk membentuk kepribadian diri.

Faktor – faktor yang mempengaruhi Tingkat Pendidikan menurut Hasbullah (2020:63) adalah sebagai berikut :

- a. **Ideologi**  
semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan Pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan Pendidikan.
- b. **Sosial Ekonomi**  
Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat Pendidikan yang lebih tinggi.
- c. **Sosial Budaya**  
Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya Pendidikan formal bagi anak-anaknya.
- d. **Perkembangan IPTEK**  
Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.
- e. **Psikologi**  
Konseptual Pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

Indikator Tingkat Pendidikan menurut Tirtahardja (2019:53), terdiri dari:

- 1) **Jenjang Pendidikan**  
Jenjang Pendidikan adalah tahapan Pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.
- 2) **Kesesuaian Jurusan**





Kesesuaian jurusan adalah sebelum Karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis Tingkat Pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan Karyawan tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi Pendidikan.

3) Kompetensi

Kompetensi adalah Pengetahuan, Penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

### C. Teori Disiplin Kerja

Chewe & Taylor (2021 : 46) mengemukakan bahwa Disiplin Kerja merupakan kemampuan atau sifat seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai dan Pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

Faktor – faktor Disiplin Kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020:194) adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan Pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada Pegawai harus sesuai dengan kemampuan Pegawai yang bersangkutan agar Dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan Kedisiplinan Karyawan karena Pimpinan dijadikan teladan Dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, kedisiplinan baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan Pimpinan yang baik, Kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

c. Balas Jasa

Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan Karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan Karyawan terhadap Perusahaan atau pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya Kedisiplinan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan harus ditetapkan dengan baik pada setiap Perusahaan supaya Kedisiplinan Perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan. Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, Karyawan dan masyarakat.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hedaknya bersifat





wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam Perusahaan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap Karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada Perusahaan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui Kepemimpinannya oleh bawahan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama Karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu Perusahaan. Kedisiplinan karyawan akan terciptannya hubungan dalam organisasi tersebut baik.

Indikator Disiplin Kerja menurut Sutrisno (2020:94) mengemukakan bahwa:

1) Ketaatan terhadap aturan waktu

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2) Ketaatan terhadap peraturan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

3) Ketaatan terhadap aturan

Ditunjukkan dengan cara – cara melakukan pekerjaan – pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

#### D. Teori Kinerja Pegawai

Menurut Nurjaya (2021:172) Kinerja merupakan hasil penilaian sebuah kapasitas yang diperoleh pegawai sewaktu dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja Pegawai yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerja sama, serta kesesuaian hasil akhir yang dapat dinilai atau dievaluasi berdasarkan indikator atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan strategi dan tujuan Organisasi dapat tercapai dengan baik.

Faktor – faktor Kinerja Pegawai menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo, (2020:84) yaitu:

a. *Personal factors*

ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

b. *Leadership factor*

ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukuganyang dilakukan Manajer dan *team leader*.

c. *Team factors*

ditunjukkan oleh kualitas dukunganyang diberikan oleh rekan sekerja.

d. *System factor*

ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan Organisasi.





e. *Contextual situational*

ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Kemudian menurut Davis dalam Mangkunegara, (2020:67)

Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan *Ability* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge skill*). Artinya Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai Kinerja yang diharapkan dan sebenarnya Perusahaan memang sangat membutuhkan orang – orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan ahlinya.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang Pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Pegawai yang terarah untuk mencapaitujuan organisasi (tujan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri Pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Indikator Kinerja Pegawai menurut Wibowo (2020:85) terdiri dari:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

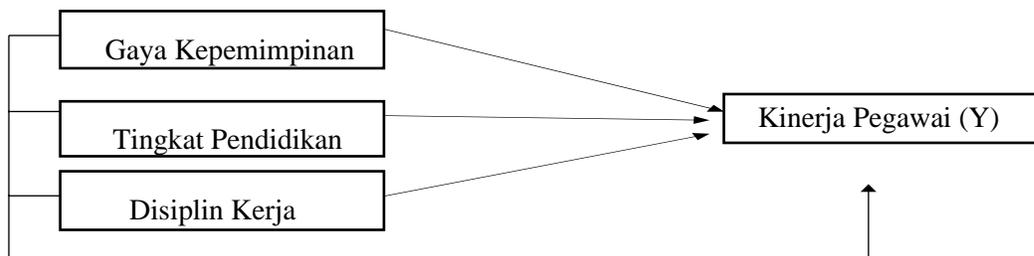
6) Motivasi





Manajer memfasilitasi motivasi kepada Pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan.

## Kerangka Konseptual



**Gambar Kerangka Konseptual**

*Sumber : Penelitian Terdahulu diolah untuk penelitian Tahun 2023*

## Hipotesis

- H 1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
- H 2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Harian lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
- H 3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Harian lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
- H 4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## 3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu jenis Penelitian Kuantitatif. sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data terdiri dari sumber data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan salah satu Pegawai Harian Lepas (PHL) Dinas Pariwisata Kota Medan dan data sekunder. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yang terletak di Jl. Prof Hm Yamin, SH No. 40 Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Harian Lepas (PHL) Dinas Pariwisata Kota Medan yang jumlahnya sebanyak 128 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan teknik pengumpulan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*, dan penentuan besarnya sampel menggunakan rumus Slovin dan jumlah sampel 97 Pegawai.





Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dibuat menggunakan skala 1-4 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai. observasi dan wawancara.

## 4. Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis menggunakan Uji statistik t (parsial) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu, Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja secara parsial terhadap Variabel terikat, Kinerja, Dan Uji f (simultan) untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama.

### A. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Dinas Pariwisata Kota Medan. hasil pengujian secara parsial.

Tabel 1. Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.677	5.292		8.631	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.062	.080	.080	.774	.441
	TINGKAT PENDIDIKAN	-.042	.086	-.051	-.489	.626
	DISIPLIN KERJA	.141	.103	.144	1.871	.176

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 1. Persamaan garis regresi hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas kriteria Uji Hipotesis diterima jika  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  dimana  $T_{tabel}$  adalah 1,661 dapat dinyatakan dalam persamaan berikut:

Persamaan variabel Gaya Kepemimpinan X1 tersebut menunjukkan bahwa  $T_{hitung}$  0,774 lebih kecil dari  $T_{tabel}$  1,661, maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.





Persamaan variabel Tingkat Pendidikan X2 tersebut menunjukkan bahwa  $T_{hitung} - 0,489$  lebih kecil dibanding  $T_{tabel}$  1,661, maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Persamaan variabel Disiplin Kerja X3 tersebut menunjukkan bahwa  $T_{hitung}$  1,871 lebih besar dibanding  $T_{tabel}$  1,661, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 2. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.176 <sup>a</sup>	.031	.000	3.908

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja PHL

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 23 for windows* menunjukkan R2 sebesar 0,31 berarti hubungan (*relation*) Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PHL Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan sebesar 17,6% yang berarti memiliki hubungan semakin erat.

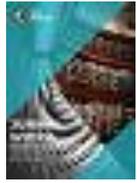
**Tabel 3. ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.521	3	15.174	.994	.399 <sup>b</sup>
	Residual	1420.231	93	15.271		
	Total	1465.753	96			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, TINGKAT PENDIDIKAN





Dari hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 994 sedangkan nilai pada  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $N = 93$  diperoleh nilai 2,47 dari hasil yang diketahui  $>$ , yaitu  $994 > 2,47$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Tingkat Pendidikan ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja PHL ( $Y$ ).

Tabel 4. Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.176 <sup>a</sup>	.031	.000	3.908

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja PHL

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PHL Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan. Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square yang menunjukkan nilai sebesar 0,031 berarti 31%. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja PHL Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yang dapat oleh dijelaskan Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti peneliti.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan:

1. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,774 lebih kecil dari  $T_{tabel}$  1,661 ( $0,774 < 1,661$ ). Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja PHL pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Tingkat Pendidikan ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar -0,489 lebih kecil dari  $T_{tabel}$  1,661 ( $-0,489 < 1,661$ ). Tingkat Pendidikan Pada Kantor Dinas Priwisata Kota Medan belum cukup baik dalam hal jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.
3. Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 1,871 lebih besar dari  $T_{tabel}$  1,661 ( $1,871 > 1,661$ ).



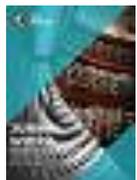


4. hasil analisis data uji hipotesis secara simultan Gaya Kepemimpinan (X1), Tingkat Pendidikan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PHL (Y).

## Referensi`

- [1] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [2] Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Gujarati, Damodar N. 2016. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Terjemahan Mangunsong, R.C. Buku 2 Edisi 5. Jakarta : Salembaa Empat.
- [4] Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta : BPF
- [5] Clinton, R. G. A., Bernhard, T., & Lucky, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987.
- [6] Aulia Saputri, N., & Gita Ayuningtias, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan. *E-Proceeding of Management*, 9(4), 1890–1899.
- [7] ASDIANSYURI, U. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Praya. *Ganec Swara*, 15(2), 1083. <https://doi.org/10.35327/gara.v15i2.221>.
- [8] Ardiansyah, M. R. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt . Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12 Fakultas Ekonomi*. 72. <http://eprints.unpal.ac.id/id/eprint/73/>.
- [9] Forero, M. G., Cristobal, G., & Borrego, J. A. (2003). Automatic identification techniques of tuberculosis bacteria. *SPIE Proceedings of the Applications of Digital Image Processing XXVI*, 5203, 71-81.
- [10] (Ichsan et al., 2020) Agustine, M. T., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. LIMAS SURYA





MAKMUR. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 62.  
<https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7425>.

- [11] Dkk, J. C. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya K3 yang Dimoderasi Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada Proyek Konstruksi di Surabaya. *Rekayasa: Jurnal Teknik Sipil*, 4(2), <https://doi.org/10.53712/rjrs.v4i2.781>.
- [12] Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>.
- [13] Indriyani, R. I., Wijayaningsih, R., & Soehardi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 228. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i1.877>.
- [14] Kamil, N. (2020). Nk Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kualifikasi Tingkat Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Se-Kecamatan .... *Journal of Education Management and Learning*. <http://journal.unigres.ac.id/index.php/jemal/article/view/1520%0Ahttp://journal.unigres.ac.id/index.php/jemal/article/download/1520/1122>.
- [15] Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi Pt. X. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 4(1), 11–19. <http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/138/109>.
- [16] Organisasional, K., & Kinerja, T. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat pt. bank sulselbar di makassar*.
- [17] Narwis, A., & Sahur, M. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Pegawai Pada Rsud Majene. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 2(2), 95–106. <https://doi.org/10.35326/jiam.v2i2.461>.
- [18] Muslimin, H., Serang, S., & Suriyanti, S. (2022). Tingkat Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 233–246. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.472>.

