

Pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar

Ira Monica

FEKON Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam,
Pekanbaru 28293

e-mail: iramonica_88@yahoo.co.id

Abstract: *Influence of Discipline and Leadership on the Performance Employees at dept. of an Estate District Kampar.* This research talk about the influence of discipline and leadership on the performance employees at dept. of an estate district kampar. The purpose of this research for measuring the influence of discipline and leadership on the performance and for identifying variables which is a dominant influence the performance of employees at dept. of an estate district kampar. A sample of this research is around 42 respondents employment. Engineering in the census, the sample where the number of samples taken from all of its sampel. data collection is performed with a detailed questionnaire. Analysis of data used in this research is quantitative analysis, analysis in a partial and simultaneous (linear regression analysis assistance program with multiple versions spss 17). This research result produce r square worth 53,4 % contribution disisplin and leadership on the performance, while the remaining about 46.6 % influenced by other factors that are not investigated in this research. Of this research result of leadership a dominant influence performance

Abstrak: *Pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar.* Penelitian ini membahas tentang pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini untuk mengukur pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja dan untuk mengidentifikasi variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar. Sampel dari penelitian ini adalah jumlah pegawai sebanyak 42 responden. Teknik pengambilan sampel secara sensus, dimana jumlah sampel diambil dari seluruh pegawai menjadi sampel.pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif, analisis secara parsial dan simultan (analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 17). Hasil penelitian ini menghasilkan R square sebesar 53,4% kontribusi Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebanyak 46,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian ini Kepemimpinan yang dominan mempengaruhi Kinerja.

Kata Kunci : *Disiplin, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

A. PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Faktor manusia merupakan modal utama yang penting untuk dipertahankan dalam menjalankan suatu perusahaan selain faktor produksi lainnya. Keberhasilan suatu perusahaan seringkali ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Peningkatan mutu sumber daya manusia itu dapat dilihat atau dibuktikan dengan tingkat kinerja sumber daya manusia tersebut, karena sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki dari pekerjaan tersebut. Karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang mengarahkan perusahaan serta mempertahankan dan mengembangkan perusahaan dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil mencapai tujuan dan membawa kejayaan bagi perusahaan maka keuntungan akan diperoleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan sebagai aktualitas potensi diri dan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bagi organisasi, sebagai sarana menuju

pertumbuhan dan perkembangan dimasa akan datang.

Pada dasarnya pegawai mempunyai dorongan dari dalam dirinya untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan melalui proses kerja atau aktivitas yang dilakukannya, jika sesuatu yang diinginkannya terpenuhi maka pegawai akan merasa senang dan puas atas apa yang telah ia lakukan. Sebaliknya apabila keinginannya tidak dapat terwujud akan mengakibatkan kekecewaan baik pada dirinya maupun pada organisasi tempat ia bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus bisa memahami kebutuhan pegawai agar pegawai memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Kinerja pegawai sering menjadi masalah yang tidak pernah berhenti dalam suatu organisasi/instansi. Dengan demikian keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan baik kualitas maupun kuantitas tepat pada waktu menunjukkan baik atau tidaknya kinerja pegawai tersebut. Mengacu pada teori (Sedarmayanti 2001), bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor disiplin dan kepemimpinan.

Hasil observasi yang penulis lakukan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar diperoleh temuan masih banyaknya pegawai yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang ditetapkan, masih banyaknya pegawai yang kurang mengerti akan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, tidak sedikit dari jumlah pegawai yang menolak tanpa alasan

yang jelas jika diberikan tugas tambahan oleh pimpinan.

Selanjutnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor Kepemimpinan. Dilihat dari kepemimpinan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa pemimpin belum mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, kurangnya usaha pimpinan untuk menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas, hal ini terlihat dari jaranganya pemimpin memberikan sugesti, penghargaan dan usaha lain agar para pegawainya giat bekerja. Pemimpin merupakan faktor penentu untuk kelancaran kinerja pegawai, bagaimana usaha yang dilakukan oleh pimpinan agar pekerjaan yang dilaksanakan bawahan dapat selesai pada tepat waktu dan tidak perlu untuk menunggu-nunggu ataupun untuk menunda pekerjaan, dengan semangat kerja yang tinggi.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Pengertian kinerja adalah hasil yang diperoleh atas pelaksanaan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang/sekelompok orang untuk mencapai suatu sasaran organisasi dalam kurun waktu tertentu dengan cara yang benar **(Sianipar, 2003:60)**.

Kinerja adalah sesuatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi kepada karyawannya sesuai dengan *job description*-nya **(siagian, 2006:168)**.

Tujuan penilaian kinerja pada dasarnya adalah: **(Dharma, 2003: 350)**

1. Untuk mengukur tanggung jawab karyawan
2. Sebagai peningkatan dan pengembangan karyawan

Penilaian kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai/karyawan sesuai dengan peranannya di dalam organisasi/perusahaan **(Rivai,2008:549)**.

Untuk dapat memiliki kinerja pegawai secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat kinerja pegawai. Pengukuran kinerja dapat juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu seperti komunikasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **(Simamora, 2004:18)** antara lain:

1. Karakteristik pribadi
Yaitu bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja dalam organisasi
2. Deskripsi pekerjaan
Yaitu spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja karyawan karena pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda.
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja
Tujuan khusus secara mendasar dapat digolongkan kedalam dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangannya.
4. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi
Keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut. Karyawan merupakan kelompok

terkecil dalam organisasi dan ditempatkan di line paling depan yang mempunyai arti cukup besar dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Disiplin

Pengertian disiplin menurut **Simamora (2004:746)** prosedur yang mengkoreksi atau yang menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dengan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim terjadwal dalam suatu organisasi.

Menurut **Pandji (2006:46)** mendefinisikan disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga disimpulkan dua faktor penting yaitu waktu dan kegiatan atau perbuatan.

Secara umum (**Sastrohadiwiryo, 2002:292**) menyatakan bahwa pentingnya disiplin kerja adalah untuk kelangsungan suatu organisasi sesuai dengan motif organisasi masing-masing.

Secara khusus pentingnya disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijaksanaan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijaksanaan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Agar dapat meleaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang

pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Agar dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi/perusahaan.
4. Agar dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
5. Agar tenaga kerja mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, pentingnya disiplin kerja adalah agar seseorang dapat menjalankan dan melaksanakan seluruh kebijaksanaan dan aturan organisasi yang telah dibuat sesuai dengan norma-norma sehingga tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Ada empat (4) bentuk disiplin, yaitu sebagai berikut (**Rivai & Sagala, 2008:825**) yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*)
Yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)
Yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif Hak-hak Individu (*Individual Rights perspective*)
Yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*)
Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi

tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk tujuan dalam suatu kelompok. Beberapa orang dalam kelompok itu akan memimpin bagian terbesar yang mengikutinya (George Terry, 2005:192).

Kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Kepemimpinan juga diartikan sebagai suatu insentif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Lebih jauh lagi dirumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha, 2003)

Menurut Gorda (2006:154), fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi yaitu:

- a) Fungsi Kepemimpinan Sebagai Innovator
Sebagai innovator, pemimpin mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, maupun dibidang konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan atau meningkatkan kinerja perusahaan.
- b) Fungsi Kepemimpinan Sebagai Komunikator
Sebagai komunikator, maka pimpinan harus mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang

dilakukan secara baik kepada seseorang atau sekelompok orang karyawan sehingga timbul pengertian dikalangan mereka.

- c) Fungsi Kepemimpinan Sebagai Motivator
Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan meleaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong karyawan untuk melaksanakan berbagai kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang mampu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.
- d) Fungsi Kepemimpinan Sebagai Kontroler
Sebagai kontroler (pengendali) pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun didalam pelaksanaan perencanaan atau program kerja.

C. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar tahun 2011 sebanyak 42 orang.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan sensus yaitu dari jumlah pegawai yang ada seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (interview)

Yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai langsung orang-orang yang terlibat langsung dalam

organisasi atau perusahaan baik itu karyawan ataupun manajer.

2. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan berupa angket dan kemudian angket tersebut disebarakan kepada seluruh responden agar diisi berdasarkan intruksi yang terdapat pada angket tersebut.

3. Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis metode kualitatif dan kuantitatif, yaitu menganalisis data yang diperoleh berdasarkan kenyataan kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan selanjutnya dicari perhitungan atau perbandingan tiap-tiap data yang diolah tersebut. Selanjutnya variabel yang diteliti akan dianalisis untuk melihat pengaruh disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis kuantitatif, yaitu analisis regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik dimana variabel terikat (Y) dihubungkan /dijelaskan oleh lebih dari satu variabel bebas. Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut : (Hasibuan, 2007 : 269)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

4. Uji Hipotesis

Metode skala data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi nilai

1 sampai 5 yaitu : (Sugiyono, 2009 : 86)

1. Untuk jawaban SS diberi skor 5
2. Untuk jawaban S diberi skor 4
3. Untuk jawaban R diberi skor 3
4. Untuk jawaban TS diberi skor 2
5. Untuk jawaban STS diberi skor 1

Untuk membantu dalam mengelola data tersebut digunakan paket program computer yaitu SPSS versi 17 (*Statistic for product and service solution*) sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi yang telah didapat beserta koefisien determinasi dan *standart error*-nya dan untuk melihat melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) didalam penulisan ini adalah :

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya koefisien determinasi (R^2) terdapat variabel bebas. Syarat determinasi (R^2) dikatakan kuat atau lemah yaitu apabila (R^2) mendekati angka 1, maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak adalah lemah.

b. Uji Simultan (Uji F)

untuk mengetahui apakah variabel independen (disiplin dan kepemimpinan) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja) dapat dilakukan dengan uji F atau uji F-test. Dalam pengujian ini penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan dari disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja.

H₁: Ada pengaruh yang signifikan dari disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja.

Dalam pengujian ini penulis menggunakan taraf nyata (*level of significant*) sebesar 5%. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini yaitu apabila nilai F hitung > F tabel, maka H₀ ditolak H₁ diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai F hitung < F tabel, berarti kedua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

c. Uji Parsial (Uji t)

Analisis secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu disiplin (X₁) dan kepemimpinan (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

1. Pengujian Disiplin

Dalam pengujian pengaruh disiplin terhadap kinerja, penulis mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut :

H₀: Tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja

H₁: Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja

2. Pengujian Kepemimpinan

Dalam pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, penulis mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut :

H₀: Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

H₁: Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Untuk pengujian ini digunakan uji t, yaitu membandingkan t hitung dengan t tabel, apabila t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Begitu juga sebaliknya, apabila t hitung lebih kecil dari t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$), berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

D. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari pengujian pada tabel koefisien menunjukkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel X₁ dan X₂ tabel diatas menunjukkan besarnya beta nol adalah 3,309 (a), beta satu (b₁) adalah 0,400 dan besarnya beta dua (b₂) adalah 0,500.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 3.309 + 0,400X_1 + 0,500X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat digunakan sebagai alat memprediksi dan mengevaluasi kinerja pegawai berdasarkan asumsi apabila salah satu variabel bebasnya dikendalikan :

1. Nilai a = **3,309** merupakan hasil konstanta yang apabila seluruh variabel dianggap nol, maka kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar sebesar 3,309.
2. Nilai b₁ = **0,400** merupakan koefisien regresi untuk disiplin (X₁), menunjukkan apabila variabel disiplin ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi

peningkatan pada variabel Y sebesar 0,4 satuan. koefisien bersifat positif antara disiplin dan kinerja.

3. Nilai $b_2 = 0,500$ merupakan koefisien regresi untuk kepemimpinan (X_2), menunjukkan apabila variabel kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada Y sebesar 0,5 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja.

2. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 2.28 diperoleh nilai R square sebesar 0,534. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 53,40% kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh disiplin dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya yaitu 46,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Uji-F

Dari tabel diatas dilihat bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah 22.308, hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} yang sebesar 22.308 dengan signifikan sebesar 0.000α tersebut ternyata lebih besar dari F_{tabel} .

Cara mencari F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 5% dengan perhitungan :

$$\begin{aligned} F_{\alpha} &= (k-1) ; (n-k) \\ &= 2-1 ; 42-2 \\ &= 1 ; 40 \\ &= 4.084 \end{aligned}$$

Maka dengan demikian terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $22.308 > 4.084$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel

disiplin dan kepemimpinan diduga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perkebunan kabupaten Kampar.

4. Uji-t

Dari tabel 5.27 koefisien variabel independen (disiplin dan kepemimpinan) dapat diambil suatu keputusan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin (X_1) didapat $t_{hitung} (2.474) > t_{tabel} (2,021)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,018 < 0,05$, artinya pada level of signifikan sebesar 95%, H_1 diterima. Maka secara parsial disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar
2. Variabel kepemimpinan (X_2) didapat $t_{hitung} (3.989) > t_{tabel} (2,021)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya pada level of signifikan sebesar 95%, H_1 diterima. Maka secara parsial disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Perkebunan Kabupaten Kampar.

E. KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Hasil penelitian tentang pengaruh disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara simultan (Bersama-sama) dengan menggunakan uji -F diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan demikian secara simultan kedua variabel yaitu Disiplin (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan melakukan uji parsial, hasil yang diperoleh adalah variabel disiplin (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y).
3. Begitu juga dengan variabel kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Variabel kepemimpinan (X2) merupakan variabel yang berpengaruh dominan karena memiliki koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan variabel disiplin (X1).

2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan padapenelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan disiplin pegawai pada Dinas Perkebunan kabupaten Kampar pimpinan harus memberikan teladan yang baik. Apabila pimpinan memberikan yang baik maka dengan sendirinya pegawai akan

mengikuti teladan yang diberikan oleh pimpinannya.

2. Manajer ataupun pimpinan tertinggi hendaknya lebih bijaksana lagi dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan dengan memperhatikan kebijakan yang telah ditetapkan. Pimpinan harus berani dan bertindak tegas terhadap pegawai pada Dinas perkebunan Kabupaten Kampar yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan. Hal ini untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, karena apabila pimpinan tidak berani dan tidak bertindak tegas, maka akan memicu terjadinya indiscipliner.
3. Hendaknya dalam menjalankan aktifitas sehari-hari Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar bias membangun suasana kerja yang harmonis, kerja sama yang baik antar semua komponen yang ada sehingga setiap pegawai merasa memiliki gairah kerja yang tinggi yang akhirnya mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu, Mangkunegara, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- George Terry, 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Gordan, I Gusti Ngurah, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Astabrata Bali, Denpasar.
- Handoko. T Hani, 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, 2007. *MSDM Dasar dan Keberhasilan*, Cetakan Keenam, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada university Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex, 2003. *Manajemen Personalialia*, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Pandji, Panoraga, 2006. *Psikologi kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Parlinda, Vera, Wahyudin, M, 2009. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah AirMinum Kota Surakarta*. [http://eprints.ums.ac.id/832/1/Artikel 6 Vera P, 2pdf](http://eprints.ums.ac.id/832/1/Artikel%206%20Vera%20P.pdf) Google.
- Purnomo, Joko, 2008. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perkebunan Kabupaten Jepara*”, <http://Eprints.ums.ac.id/917/1/jurnal> Daya Saing 8 8 pdf.
- Rivai, Veithzal, 2008. *MSDM Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastro Hadiwiryo, Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sianipar, 2003. *Teknik-teknik Analisa Manajemen*. Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabeta , Bandung.
- Thoha, Miftah, 2004. *Perilaku Organisasi, Konsep dasar dan Aplikasinya*, PT. RajaGrafindo Indonesia Persada, Jakarta.
- Wajdi, Muhammad Farid, 2008. “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*”, <http://Eprints.ums.ac.id/790/2/jurnal> Daya Saing 1 1 pdf.