

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Mahdalena S

mtiwarni@gmail.com

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu

Woro Utari

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to mengatahui and describe the variables of leadership conditions, abilities, work discipline and performance of employees of the Office of Education and Culture Indragiri Hulu regency. In addition to mengatahui and discuss the variables of leadership, ability and work discipline partially or simultaneously have a significant effect on the performance of employees of Education and Culture Office of Indragiri Hulu Regency. This research is an explanatory research with quantitative descriptive approach. The population of this study as many as 66 people. The sample of research used in Education and Culture Office of Indragiri Hulu Regency is 65 people. The data analysis technique is a multiple linear regression. The results show leadership, ability and discipline both partially and simultaneously have a significant influence on the performance of employees of the Department of Education and Culture Indragiri upstream regency.

Keywords: *leadership, ability, work discipline and performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengatahui dan mendiskripsikan kondisi variabel kepemimpinan, kemampuan, disiplin kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Selain itu untuk mengatahui dan menganalisis variabel kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 66 orang. Sampel penelitian meliputi pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu sebanyak 65 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, kemampuan dan disiplin baik secara parsial dan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri hulu.

Kata kunci: kepemimpinan, kemampuan, disiplin kerja dan kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi diharuskan dapat berubah, belajar, dan melakukan eksplorasi terhadap lingkungan sekitar dan cara kerja baru yang lebih efektif dan efisien. Selain itu juga berani meninggalkan cara kerja lama yang cenderung bersifat birokratis, sulit dan pelayanan lambat.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya dengan permasalahan yang kompleks karena manusia yang memiliki sikap dan perilaku yang berbeda satu dengan lainnya. Terdapat hubungan antara besarnya organisasi dan kompleksitas permasalahan sumber daya manusia; semakin besar dan berkembang suatu organisasi maka akan semakin kompleks permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi. Keberadaan seorang pemimpin organisasi dibutuhkan. Tugas seorang pemimpin organisasi adalah pengembangan sumber daya manusia, baik meliputi penyusunan personalia, pengelolaan karier, maupun pemberian motivasi. Ini karena keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya salah satunya dipengaruhi oleh peranan seorang pemimpin.

Satu diantara banyak masalah yang dihadapi pimpinan adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawainya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pimpinan adalah cara pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur di dalam perusahaannya untuk mencapai tujuan organisasi yang

diinginkan. Selain gaya kepemimpinan seorang pemimpin, ada banyak faktor yang memengaruhi keberhasilan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, diantaranya adalah kemampuan (*ability*). Tugas lainnya dari seorang pemimpin organisasi adalah meningkatkan kemampuan para pegawainya agar dapat bekerja secara cepat, cerdas, serta tepat sesuai Standar Operasi Prosedur (SOP).

Dengan peningkatan kemampuan (*ability*) pegawai, maka suatu organisasi akan mempunyai keunggulan bersaing. Kemampuan (*ability*) terdiri dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun dari pengalaman seseorang. Jika pengetahuan yang didapat didukung dengan keterampilan yang andal, maka kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih baik.

Aspek penting lainnya yang juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin sangat penting bagi individu yang bersangkutan maupun organisasi. Dari disiplin pribadi akan memengaruhi kinerja pribadi seseorang, yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Untuk itu peningkatan disiplin individu harus selalu diupayakan guna mencapai kinerja organisasi sesuai yang diharapkan. Sebab apapun kemampuan yang dimiliki tenaga kerja apabila tidak didukung disiplin kerja yang tinggi maka tugas atau pekerjaan yang dilaksanakannya tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

Demikian halnya dengan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu sebagai institusi pemerintah di bawah Departemen Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Selain tugas utama di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu pegawai di dinas juga memiliki

tugas untuk melayani masyarakat; dan hal ini membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Penurunan kinerja organisasi dapat disebabkan kurangnya kemampuan (*ability*) para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu baik menyangkut pengetahuan pegawai maupun keterampilannya. Para pegawai cenderung mempunyai keahlian yang beragam. Para pegawai seharusnya juga menguasai teknik komunikasi yang baik, agar mudah dipahami oleh masyarakat. Akan tetapi para pegawai sering merasa kalah dari segi pengalaman, senioritas dan pengetahuan dalam bekerja. Jika hal ini dibiarkan, maka akan menghambat pekerjaan pegawai.

Kecenderungan penurunan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu juga karena kurang disiplin, sering bolos, tertidur saat jam kerja atau pulang lebih awal dari jam kerja. Dari disiplin kerja dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab masing-masing pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui dan mendiskripsikan kondisi variabel kepemimpinan, kemampuan, disiplin kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Selain itu juga bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis variabel kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja baik secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan, kemampuan, disiplin dan kinerja sudah cukup banyak dilakukan peneliti sebelumnya. Antara lain penelitian dari Saryono (2007) yang berjudul 'Motivasi, Kemampuan, Gaya Kepemimpinan dan Kaitannya dengan Kinerja (Studi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Timur)'. Hasil penelitian menunjukkan variabel

motivasi, kemampuan dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sub Din Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Timur.

Sebelumnya ada penelitian dari Listianto dan Setiaji (2006) dengan judul 'Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)'. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi, kepuasan kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

Selanjutnya penelitian Handri Todar (2008) yang berjudul 'Pengaruh Kemampuan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Lingkungan Karyawan PT. Hanurda Surabaya)'. Hasil penelitian menunjukkan variabel kemampuan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hanurda Surabaya.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang berhasil dengan baik dan memperoleh keuntungan dari perbuatannya (Wibowo, 2012). Kinerja juga dijelaskan sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang lain (Dharma, 2008). Menurut Mangkunegara (2012), 'kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Gomes dalam Mangkunegara (2012) mendefinisikan kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi dan efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Pegawai menjadi komponen yang determinan (menentukan) bagi organisasi dituntut untuk mempunyai disiplin, komunikasi, keterampilan, sikap, dan perilaku dalam melaksanakan

tugasnya, mengingat kinerja pegawai merupakan hal esensial terhadap keberhasilan organisasi. Kinerja bagi setiap pegawai perlu diciptakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Megginson (dalam Sugiyono, 2009) mengungkapkan indikator kinerja adalah *quality of work, quantity of work, job knowledge, creativeness cooperation, dependability, initiative, dan personal qualities* (kualitas kerja, kuantitas kerja, paham dengan tugas, kreativitas, kerjasama, keterikatan, inisiatif, dan kualitas individu).

Kualitas kerja menyangkut proses dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Jika proses dan hasil kerja yang ditunjukkan pegawai berkualitas, maka dapat dikatakan kinerja pegawai itu lebih baik dan sebaliknya. Selain itu, kuantitas kerja menyangkut kemampuan seseorang menyelesaikan sebanyak mungkin pekerjaan sesuai target yang telah direncanakan. Pemahaman terhadap pekerjaan/tugas terkait dengan kemampuan untuk memahami pekerjaan sesuai prosedur yang ada. Semakin paham seseorang dengan tugasnya, maka semakin baik hasil pekerjaannya dan sebaliknya.

Kreativitas dibutuhkan dalam hal menciptakan berbagai jenis pendekatan dan metode dalam bekerja, disamping itu kreativitas dibutuhkan untuk menentukan kiat-kiat khusus dalam melakukan sebuah pekerjaan, kiat dibutuhkan biasanya untuk menyederhanakan prosedur kerja. Kerjasama dibutuhkan mengingat setiap tugas yang dilakukan selalu terkait dengan orang lain, kemampuan bekerjasama dengan orang lain (*team work*) akan menentukan besar kecilnya produktivitas pekerjaan yang dihasilkan.

Inisiatif menyangkut kemampuan dan kemauan seseorang untuk berbuat dengan motivasi diri sendiri. Inisiatif diperlukan untuk menemukan cara-cara dan prosedur pekerjaan yang efektif

bagi pelaksanaan pekerjaan. Kualitas Individu menyangkut kapasitas pribadi dalam melaksanakan tugas tertentu dengan skill yang memadai, semakin berkualitas seseorang maka semakin tinggi produktivitasnya dalam pekerjaan.

Pada bidang manajemen, pengukuran kinerja pada umumnya telah menetapkan beberapa indikator. Karsner dalam Simanjuntak (2005) menyatakan indikator kinerja yaitu pengawasan, perencanaan kerja, komunikasi, sikap kerjasama, kebiasaan kerja dan keuntungan. Miner dalam Sudarmanto (2009) menyatakan dalam pengukuran kinerja (*performance measurement*) indikator yang ditetapkan meliputi kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, kemampuan bekerjasama dengan pegawai lainnya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas (Moekijat, 2010). Kepemimpinan juga dipahami sebagai keseluruhan aktivitas dalam rangka memengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Dali Timpe dalam Moekijat, 2010).

Kepemimpinan merupakan upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk motivasi orang-orang untuk mencapai tujuan tertentu (Gibson, 2009). Kepemimpinan juga merupakan seni membujuk bawahan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas-tugas mereka dengan penuh semangat keyakinan (Lako, 2009).

Kepemimpinan adalah proses seseorang memimpin (*direct*), membimbing (*guides*), memengaruhi (*influences*) atau mengontrol (*control*) pikiran, perasaan atau tingkahlaku orang lain (Maxwell, 2006). Mengenai kepemimpinan dijelaskan pula usaha untuk mencapai hasil tertentu melalui orang lain. Dengan kata lain kepemimpinan merupakan keahlian

menggerakkan orang lain untuk melakukan pekerjaan tertentu untuk mencapai hasil (Manullang, 2008).

Melalui kepemimpinan pimpinan, seorang pegawai dapat juga menciptakan situasi yang kondusif, yang mampu merangsang dan meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pimpinan mempunyai empat fungsi (Nawawi, 2006) : *Planning, organizing, directing* dan *controlling*. Kepemimpinan juga merupakan seni dalam memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan dan hal ini memerlukan tanggung jawab orang yang berfungsi sebagai pemimpin. Tanggung jawab seorang pemimpin berkaitan dengan: (1) menentukan tujuan, (2) pelaksanaan kerja realitas (kualitas, keamanan), (3) melengkapi para pegawai dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya, (4) mengomunikasikan imbalan yang sepadan untuk mendorong prestasi, (5) mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan, (6) menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif, (7) menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya, (8) menunjukkan perhatian kepada para bawahannya (Husnan, 2009).

Tanggung jawab dalam hal ini memadukan seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sementara wewenang kepemimpinan dapat diperoleh dari dua sumber yakni berasal dari atas atau penetapan dari atas (*top down authority*) dan dapat pula berasal dari pilihan anggota yang akan menjadi bawahannya (*bottom up authority*). Pada *top down authority* kewenangan memimpin atau memerintah diberikan oleh atasannya (kekuasaan puncak bawah) sedangkan pada *bottom up authority*, pimpinan dipilih dan diterima oleh mereka yang akan menjadi bawahan-bawahannya. Dengan demikian bawahan akan

menghargai orang yang telah dipilih mereka menjadi pimpinan yang mempunyai wewenang memimpin.

Berdasarkan uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_1) : Secara simultan kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu, dan H_2 : Secara parsial kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Disiplin Kerja

Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan. Disiplin adalah melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja adalah persepsi pegawai terhadap sikap pribadi pegawai dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimilikinya dalam bekerja tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain dan lingkungan. Disiplin kerja juga merupakan kemampuan seseorang untuk hidup secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sedarmayanti (2014) menyatakan disiplin merupakan satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan. Tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

Menurut Hasibuan (2007), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak.

Hodges dalam Asih (2009) menyatakan disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Menurut Hasibuan (2007) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah teladan kepemimpinan. Teladan kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karena pimpinan yang disiplin menjadi teladan dan panutan bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh berdisiplin, baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Untuk itu pemimpin juga harus mampu memimpin diri pribadi terhadap peraturan dan ketentuan yang sudah dibuat. Pemimpin sebisa mungkin harus mampu memberi rasangan dan motivasi serta kemampuan mengawasi bawahannya. Tujuannya agar terwujud sikap dan perilaku yang kemudian menjadi kebiasaan berdisiplin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti, yaitu variabel bebas kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja dengan variabel terikat kinerja. Proses penelitian didahului dengan menyusun desain penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu yang beralamatkan di Jalan Indragiri Nomor 7 Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu Riau.

Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 66 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:90). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Sampel penelitian meliputi pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu dengan jumlah 65 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu 66 orang, maka teknik penentuan sampel pada penelitian ini adalah *sensus sampling*, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang kemudian disebut sebagai responden.

Tehnik Pengumpulan dan Analisis Data

Sumber data dalam penelitian ini berkaitan erat dengan jenis data yang diambil meliputi dua jenis data. Data primer, data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari lokasi penelitian dengan cara hasil *face to face* dan diskusi dengan atasan, serta dari hasil proses *assessment* (penilaian) pegawai yang menjadi populasi atas kuesioner penelitian. Dan data sekunder, data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data tersebut berupa dokumen, jurnal, catatan buku arsip yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kepemimpinan, kemampuan, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja. Dalam penelitian ini, untuk mencari koefisien regresi linier berganda akan digunakan alat bantu komputer yaitu

program SPSS. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kemampuan

X3 = Disiplin kerja

a = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi dari variabel X1, X2, X3

e = standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang pendidikan dan kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah.

Adapun Fungsi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan adalah 1) perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan di bidang pendidikan dan kebudayaan, 2) penyelenggaraan upaya peningkatan pelayanan publik di bidang pendidikan dan kebudayaan, 3) penyelenggaraan pelayanan teknis dan administratif di bidang pendidikan dan kebudayaan, 4) penyelenggaraan ketatausahaan yang meliputi segala kegiatan di bidang umum, perencanaan, penganggaran, perlengkapan, ketatalaksanaan, kepegawaian, pengembangan teknologi informasi, keuangan, aset dan barang milik pemerintah daerah yang menjadi tanggungjawab dinas, 5) fasilitasi perijinan dan operasional penyelenggaraan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan nonformal dan pengelolaan kebudayaan daerah, 6) pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan dan pengembangan pendidikan anak usia dini, pendidikan nonformal dan informal yang meliputi pembinaan kelembagaan, pembiayaan, pengembangan kurikulum dan penilaian, pembinaan peserta didik dan

pembangunan karakter serta peningkatan prestasi peserta didik, 7) pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan dan pengembangan pendidikan dasar yang meliputi pembinaan kelembagaan, pembiayaan, pengembangan kurikulum dan penilaian, penyelenggaraan ujian sekolah/ujian nasional, pembinaan peserta didik dan pembangunan karakter serta peningkatan prestasi peserta didik, 8) pelaksanaan kebijakan teknis peningkatan mutu dan pemenuhan sarana dan prasarana pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan nonformal/informal dan kebudayaan, 9) pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan serta tenaga kebudayaan, 10) pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan dan pengembangan kebudayaan yang meliputi cagar budaya, permuseuman, kesejarahan, kepurbakalaan, nilai budaya, tradisi, kesenian dan kebahasaan, 11) pelaksanaan standar pelayanan minimal pendidikan dan pemenuhan standar nasional Pendidikan, 12) pelaksanaan pembinaan satuan pendidikan dan UPT Dinas, 13) pelaksanaan fasilitasi *stakeholder* pendidikan dan kebudayaan, 14) pelaksanaan urusan tugas pembantuan di bidang pendidikan dan kebudayaan, 15) pelaksanaan evaluasi, pengawasan, pengendalian teknis dan pelaporan kebijakan dan permasalahan di bidang pendidikan dan kebudayaan, dan 16) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Jumlah responden yang diteliti pada penelitian ini sebanyak 66 responden yang berasal dari Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu dan masing-masing responden akan dicatat karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, status kepegawaian, eselon dan golongan.

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang atau

sebesar 65.63% responden dan jenis kelamin perempuan sebanyak sebanyak 22 orang atau sebesar 34.38% responden. Responden berdasarkan usia diketahui tidak ada responden yang berusia dibawah 20 tahun dan tidak ada responden berusia antara 20 tahun sampai dengan 30 tahun. Responden berusia antara 30 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 13 orang atau 20.31% responden. Responden berusia antara 40 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 28 atau 43.75% responden. Responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 23 atau 35.94% responden.

Responden berdasarkan pendidikan terakhir dengan tingkat pendidikan yang berpendidikan SLTP sebanyak 1 orang atau 1.56%, responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 11 orang atau 17.19%, responden yang berpendidikan diploma sebanyak 1 orang atau 1.56% , yang berpendidikan Sarjana sebanyak 45 orang atau 70.31% responden, dan yang berpendidikan pascasarjana sebanyak 6 orang atau 9.38% responden. Meskipun tingkat pendidikan pegawai yang Sarjana 70.31% dari jumlah total pegawai akan tetapi tingkat pendidikan SLTA juga masih dirasa cukup besar yaitu masih 17.19% dari total pegawai yang ada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja, tidak ada responden pegawai yang pengalaman kerjanya kurang dari 5 tahun, antara 5 sampai dengan 10 tahun ada 2 orang atau 3.13%, antara 10 sampai dengan 15 tahun sebanyak 16 orang atau 25.00%, antara 15 sampai 20 tahun ada 6 orang atau 9.38% dan diatas 20 tahun sebanyak 40 orang atau 62.50%. Responden berdasarkan status kepegawaian sebanyak 24 orang atau 37.50% responden yang PNS dan sebanyak 40 orang atau 62.50% responden yang non PNS.

Berdasarkan eselon diketahui pegawai dengan sebanyak 1 orang atau 1.6% responden pada Eselon II, sebanyak 5 orang atau 7.81% responden eselon III,

sebanyak 14 orang atau 21.88% Eselon IV dan sebanyak 44 orang atau 68.75% responden non struktural. Dan responden berdasarkan diektahui pegawai dengan golongan IV, sebanyak 22 orang atau 34.38% responden, sebanyak 35 orang atau 54.69% responden golongan III, sebanyak 7 orang atau 10.94% responden golongan II, tidak ada responden yang golongan I dan non golongan. Di Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu bahwa tidak ada responden untuk golongan I dan golongan II, perlu diperbaiki.

Pengujian Hipotesis

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai, kepemimpinan, kemampuan dan disiplin sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	64	3.40	5.00	4.0938	0.33988
Kemampuan	64	3.20	5.00	3.9750	0.33333
Disiplin	64	3.20	5.00	4.0219	0.33451
Kinerja pegawai	64	3.00	5.00	3.8956	0.41469
Valid (listwise)	N	64			

Sumber: Hasil penelitian, diolah

Dari data tabel 1 dapat diketahui variabel kepemimpinan memiliki nilai mean sebesar 4.0938, variabel kemampuan memiliki nilai mean sebesar 3.9750, variabel disiplin memiliki nilai mean sebesar 4.0219 dan variabel kinerja pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.8956. Untuk skala penilaian nilai mean pada masing-masing variabel, dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Kategori Interval

0,00 - 1,80	Tidak baik
1,81 - 2,60	Kurang baik
2,61 - 3,40	Cukup baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat baik

Dari tabel 2 dapat diketahui variabel kepemimpinan dalam kategori baik, variabel kemampuan dalam kategori baik, disiplin dalam kondisi baik dan variabel kinerja pegawai juga dalam kategori baik. Setelah mengetahui hasil penelitian statistik diskriptif, maka selanjutnya untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini digunakan analisis statistik inferensial. Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan, kemampuan dan disiplin secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai digunakan analisis dengan uji F yang dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Analisis of Varians (ANOVA)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	7.010	3	2.337	36.661	.000 ^a
Residual	3.824	60	.064		
Total	10.834	63			

Sumber: Hasil penelitian, diolah

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 36.661 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 artinya bahwa kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian secara simultan kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Sementara itu, untuk besarnya kontribusi pengaruh kepemimpinan, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	.804 ^a	.647	.629	.25246

1	.804 ^a	.647	.629	.25246
---	-------------------	------	------	--------

Sumber: Hasil penelitian, diolah

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0.647 atau sebesar 64.7% Artinya sebesar 64.7% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 35.3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dan setelah dilakukan pengujian secara simultan (uji F), selanjutnya untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan, kemampuan dan disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai digunakan analisis dengan uji t. Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) diperoleh data seperti pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.931	.466		1.997	.050
Kepemimpinan	.364	.111	.298	3.275	.002
Kemampuan	.454	.133	.365	3.424	.001
Disiplin Kerja	.380	.123	.307	3.102	.003

Sumber : Hasil Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana yang dirangkum dalam tabel 4.17 diatas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 0.931 + 0.364 (X_1) + 0.454 (X_2) + 0.380 (X_3)$$

Persamaan diatas menunjukkan ada pengaruh yang positif dari kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Nilai konstanta sebesar 0.931 mengandung makna bahwa apabila tidak ada kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja serta variabel lain, maka tingkat kinerja pegawai sebesar 0.931 satuan

Nilai 0.364 menunjukkan apabila ada kenaikan pada kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar Nilai 0.364 satuan. Nilai 0.454 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam kemampuan sebesar satu satuan akan meningkatkan disiplin kerja sebesar Nilai 0.454 satuan dan Nilai 0.380 menunjukkan bahwa apabila ada kenaikan pada disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar Nilai 380 satuan

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dapat juga dilihat dari tabel 5 dengan penjelasan:

- Nilai t hitung untuk kepemimpinan sebesar 3.275 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002 karena nilai signifikansi 0.002 (lebih kecil dari 0,05), maka kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Nilai t hitung untuk kemampuan sebesar 3.424 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 karena nilai signifikansi 0.001 (lebih kecil dari 0,05) maka kemampuan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.
- Nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar 3.102 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003 karena nilai signifikansi 0.003 (lebih kecil dari 0,05) maka disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data maka secara parsial kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Pembahasan

Dari hasil pengujian deskriptif statistik didapatkan bahwa variabel Kepemimpinan dalam kategori baik, variabel kemampuan dalam kategori baik, disiplin dalam kondisi baik dan variabel Kinerja pegawai dalam kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kemampuan, disiplin dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri hulu semuanya dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil analisis data juga didapatkan bahwa secara simultan kepemimpinan, kemampuan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri hulu. Hal tersebut ditunjukkan nilai signifikansi 0.000 (kurang dari 0,05). Dengan demikian maka apabila secara simultan ada perubahan pada kepemimpinan, kemampuan dan disiplin maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri hulu. Apalagi bila dilihat dari nilai R Square sebesar 0.648 yang berarti sebesar 64.7% Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, kemampuan dan disiplin. Nilai tersebut dalam kategori cukup besar, sedangkan sisanya yaitu 35.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar kepemimpinan, kemampuan dan disiplin. Dengan pembasasan tersebut, perlu dicari lebih dalam kepemimpinan, kemampuan dan disiplin dalam mencapai Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri hulu. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pula pengujian secara parsial antara kepemimpinan, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 3.275 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002

karena nilai signifikansi 0.002 (lebih kecil dari 0,05), maka kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada kepemimpinan ini berpengaruh signifikan pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data variabel kemampuan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 3.424 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 karena nilai signifikansi 0.001 (lebih kecil dari 0,05) maka kemampuan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada kemampuan ini berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Selanjutnya pada variabel disiplin didapatkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 3.102 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003, karena nilai signifikansi 0.003 (lebih kecil dari 0,05) maka disiplin mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada disiplin ini berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Kondisi variabel kepemimpinan, kemampuan, disiplin dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri hulu dalam kategori baik. Kepemimpinan, kemampuan dan disiplin secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri hulu. Ketiga variabel memberikan kontribusi sebesar 64.7% terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri hulu. Sisanya 35.3%

merupakan pengaruh faktor lain selain kepemimpinan, kemampuan dan disiplin.

Variabel kepemimpinan, kemampuan dan disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri hulu. Meskipun demikian, perlu upaya peningkatan variabel kepemimpinan, kemampuan, disiplin karena baik secara simultan maupun secara parsial ketiga variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri hulu.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Asih, S. 2009. *Disiplin, Pelatihan, Motivasi, Dan Kinerja Karyawan*. PT. Refconindo Bintang Sejahtera. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 1. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Dharma, Surya. 2008. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Gibson, et al. 2009. *Organisasi*. Edisi ke lima. Erlangga. Jakarta.
- Gujarati D. 2007. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2005. *Analisis Regresi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husnan. 2009. *Perilaku Organisasi*. CV. Rajawali. Jakarta.
- Kadim, Abdul. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Intelegensi*. Ardana Media. Yogyakarta.
- Kartini Kartono. 2008. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Erlangga. Jakarta.

- Lako, Anderas. 2009. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Amara Books. Yogyakarta.
- Luthans F. 2005. *Organizational Behavior*. McGraw-hill. New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan keenam. Refika Aditama. Bandung.
- Manullang. M. Marihot. 2008. *Manajemen Personal*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Maxwell, C, John. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Mulyasa, H.E. 2012. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nimran, Umar. 2009. *Perilaku Organisasi*. Citra Media Surabaya. Surabaya.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Peter G. Northouse. 2013. *Kepemimpinan (Teori dan Praktik)*. Indeks. Jakarta.
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sariyathi, Ni, Ketut. 2007. Prestasi Kerja Karyawan. *Buletin Studi Ekonomi*. Vol. 12 No. 1.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Gajahmada Presindo. Yogyakarta.
- Sarwoto. 2007. *Terciptanya Organisasi Yang Profesional*. Gajahmada Presindo, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sidiq, Fathurrahman. 2015. *Kepemimpinan dan Iklim Organisasi*. Kresna Bina Insan Prima. Surabaya.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FE UI. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukmawan, Dadang (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Fuji Dengki Kagaru. Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.