



PENGARUH PENERAPAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KARO

By

Lukman Nasution¹, Reza Nurul Ichsan²

¹Universitas Muslim Nusantara AL Washliyah, Email : lukmanumnaw@gmail.com

²Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Email : rezaichsan31@gmail.com

ABSTRAK

Penerapan Kepemimpinan yang tepat adalah suatu hal yang penting untuk keberhasilan setiap organisasi, baik di pemerintahan maupun organisasi/instansi swasta. Seorang pemimpin adalah mereka yang memimpin dengan mengerjakan pekerjaan setiap hari. Berbagai gaya kepemimpinan terlahir dari perkembangan teori kepemimpinan yang kesemuanya bermuara pada pencapaian tujuan organisasi/instansi sebagaimana telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan yang tepat dalam suatu organisasi akan mengantarkan organisasi itu mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Dari hasil pengolahan data terhadap data yang didapat dari lapangan maka diperoleh persamaan regresi $Y = 2,181 + 0,713X$. Dari pembahasan yang dilakukan sesuai dengan topik dan pokok permasalahan, dan dari analisis data yang dilakukan didapati bahwa secara umum kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo, dimana t hitung sebesar 14,187 sedangkan t table 1,983 pada $\alpha = 5\%$. dengan koefisien determinasi sebesar 77% Dari hasil yang diperoleh disarankan kepada pimpinan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo agar meningkatkan kepemimpinan dalam memimpin instansi tersebut karena ternyata hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, demi tercapainya visi dan misi instansi tersebut.

Kata Kunci: kepemimpinan dan disiplin pegawai

Appropriate Leadership Implementation is essential for the success of any organization, both in government and private organizations / agencies. A leader is those who lead by doing the work every day. Various leadership styles are born from the development of leadership theory all of which leads to the achievement of organizational goals / agencies as predetermined. Proper leadership in an organization will lead the organization to achieve its goals effectively and efficiently. From result of data processing to yang data got from field then obtained regression equation $Y = 2,181 + 0,713X$. From the discussion conducted in accordance with the topic and the subject matter, and from the analysis of data conducted found that in general leadership has a significant effect on employee discipline at the Office of Education District Karo, where t arithmetic of 14.187 while t table 1.983 at $\alpha = 5\%$. with koefisien determinasi of 77% From the results obtained suggested suggested to the leadership of the Office of Education Office Karo District to improve leadership in memimpin agencies because it turns out it has a significant effect on employee performance, in order to achieve the vision and mission of these agencies.

Keywords: leadership and employee discipline.

I. PENDAHULUAN

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam menggerakkan serta mengarahkan pegawainya agar lebih bekerja dengan baik serta mendapatkan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi ataupun instansi. Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan arah tujuan



dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi tersebut perlu menerapkan peran dalam memimpin pegawai sehingga konsisten dengan target yang akan dicapai, walaupun situasi kerja yang dihadapi terkadang tidak selalu kondusif. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara perlahan kinerja dari pegawai diharapkan semakin meningkat.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Pemimpin berperan untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin untuk menggairahkan agar bawahannya bekerja lebih baik lagi. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada gaya kepemimpinan untuk membangkitkan semangat kerja pegawai, sehingga tugas dan tanggung jawabnya terlaksana sebagaimana yang diharapkan.

Kurangnya penerapan kepemimpinan dalam mengarahkan karyawan sehingga hasil kerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur, mengakibatkan kinerja organisasi/instansi juga tidak sesuai dengan harapan. Sebagai suatu instansi pemerintah, Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo yang terletak di Jalan Veteran No. 54 Kabanjahe dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, membawahi 62 orang pegawai. Dalam hal ini tentu dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat menerapkan kepemimpinannya sehingga dapat memimpin instansi tersebut, dan pada akhirnya tercapai tujuan instansi sebagaimana telah digariskan oleh pemerintah. Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Karo merupakan salah satu unit pelayanan pemerintah dalam bidang pendidikan. Permasalahan yang timbul dilapangan antara lain kurangnya pemberian arahan dan panduan serta pola kerja yang terjadwal secara spesifik terhadap bawahan. Kurangnya komunikasi dan pendekatan emosional serta bimbingan terhadap bawahan. Disisi lain masukan dan saran dari bawahan sebagai pelaku dilapangan seringkali tidak direspon oleh atasan, sehingga bawahan merasa kurang puas dan merasa kurang dihargai sebagai bawahan. Atasan kurang maksimal memainkan perannya sebagai pemimpin dalam



menggerakkan bawahan, sehingga bawahan tidak memberikan kinerja yang baik sesuai standart.

Lalu bagaimana kinerja dari instansi tersebut? Apakah sudah sesuai dengan harapan atau yang telah ditetapkan? Dalam pengamatan yang dilakukan sebelumnya, ada hal yang menarik perhatian penulis, dimana bahwa tingkat kinerja instansi tersebut belum optimal atau boleh dikatakan menurun dari sebelumnya. Apakah hal ini karena faktor kepemimpinan yang ada sekarang ini, atau memang sudah seperti itu dari sebelumnya. Hal ini menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti, dimana selama ini yang dirasakan masih optimalnya kinerja pegawai di instansi tersebut dan kepemimpinan yang diterapkan kurang tepat, sehingga pegawai tidak memberikan kinerja yang baik sesuai dengan harapan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Tanah Karo yang terletak di Jalan Veteran No.54 Kabanjahe. Dan waktu pelaksanaan penelitian direncanakan pada pertengahan Bulan Mei 2017 sampai dengan akhir Agustus 2017.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini, jumlah seluruh Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Tanah Karo dengan total sebanyak 62 orang dijadikan sampel. Dengan demikian penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi akan menjadi sampel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskripsi Variabel

Pengujian Kualitas Data

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian kualitas data diantaranya uji validitas dan uji reabilitas data. Uji ini perlu dilakukan karena jenis data penulisan adalah data primer. Pengujian ini dilakukan terhadap 30 orang responden yang tidak termasuk responden dalam penelitian ini. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan semua item pertanyaan valid dan dapat digunakan untuk mengolah data. Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan SPSS.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu apa yang ingin diukur. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang teliti.

Tabel 1.



Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Penerapan Kepemimpinan (X)

Item-Total Statistics

| Penerapan Kepemimpinan (X) | Cronbach's Alpha if Item Deleted | r table kritis | Keterangan |
|----------------------------|----------------------------------|----------------|------------|
| X11 | .727 | 0,3 | Valid |
| X12 | .750 | 0,3 | Valid |
| X13 | .761 | 0,3 | Valid |
| X14 | .773 | 0,3 | Valid |
| X15 | .739 | 0,3 | Valid |
| XTotal | .767 | 0,3 | Valid |

Sumber : Data uji coba diolah dengan program SPSS tahun 2017

Instrument dikatakan valid bilamana r hitung $> 0,3$ pada *Cronbach's Alpha if Item Deleted* (Sugiyono 2015: 220). Dari hasil uji coba diperoleh Cronbach's Alpha masing-masing item variabel Kepemimpinan (X) sebagaimana digambarkan dalam Tabel 4.5 diatas, semuanya lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka masing-masing butir pertanyaan pada variabel Kepemimpinan (X) dinyatakan valid.

Tabel 2.

Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| | Cronbach's Alpha if Item Deleted | r table kritis | Keterangan |
|-------|----------------------------------|----------------|------------|
| Y1 | .731 | 0,3 | Valid |
| Y2 | .722 | 0,3 | Valid |
| Y3 | .727 | 0,3 | Valid |
| Y4 | .742 | 0,3 | Valid |
| Y5 | .726 | 0,3 | Valid |
| Y6 | .737 | 0,3 | Valid |
| Y7 | .744 | 0,3 | Valid |
| Y8 | .725 | 0,3 | Valid |
| TOTAL | .787 | 0,3 | Valid |

Sumber : Data uji coba diolah dengan program SPSS tahun 2017.

Dari hasil uji coba diperoleh *Cronbach's Alpha* masing-masing item variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagaimana digambarkan dalam Tabel 4.6 diatas, semuanya lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka masing-masing butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas.



Variabel penelitian dikatakan valid bila *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Sugiyono 2015: 220). Dari pengujian terhadap instrument penelitian maka diperoleh bahwa uji reliabilitaas masing-masing instrument variabel menggambarkan bahwa semua instrument variabel penelitian yang digunakan dinyatakan *reliable*. Hal itu terlihat dari hasil perhitungan sebagaimana tercantum dalam table masing-masing dibawah ini.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Variabel Penerapan Kepemimpinan (X)

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .784 | .859 | 6 |

Sumber : Data uji coba diolah dengan program SPSS tahun 2017

Dari hasil diatas, maka diperoleh bahwa butir pertanyaan dari variabel Penerapan Kepemimpinan (X) yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*. Hal itu terlihat dari *Cronbach's Alpha* 0,784 yang lebih besar dari 0,6. Karena butir pertanyaan *valid* dan *reliable*, maka butir pertanyaan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.
Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .756 | .850 | 9 |

Sumber : Data uji coba diolah dengan program SPSS tahun 2017

Dari hasil diatas, maka diperoleh bahwa butir pertanyaan dari variabel Kinerja Pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*. Hal itu terlihat dari *Cronbach's Alpha* 0,756 yang lebih besar dari 0,6. Karena butir pertanyaan *valid* dan *reliable*, maka butir pertanyaan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

B. Pengujian Hipotesis

1. Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Penerapan Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat seperti model berikut :



Model regresi linier berganda:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta (*intercept*)

b = Koefisien Regresi Variabel X, Penerapan Kepemimpinan

X = Penerapan Kepemimpinan.

ε = faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

Tingkat kepercayaan (*confidence interval*) adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Tabel 5.
Hasil Pengujian Hipotesis

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | |
| 1 (Constant) | 2,181 | 1,300 | | 1,678 |
| X | .713 | .050 | .878 | 14,187 |

Sumber: Data primer setelah diolah dengan SPSS tahun 2017.

Berdasarkan hasil regresi dari data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS, dengan memperhatikan angka-angka yang terdapat pada *Unstandardized Coefficients* B, dengan memasukkan angka-angka tersebut persamaan regresi berganda pada persamaan diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,181 + 0,713X + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut kita lihat bahwa intersep adalah sebesar 2,181 artinya bidang regresi akan sumbu Y pada titik 2,181 jika variabel X adalah 0. Hal itu tidak mungkin terjadi sebab suatu lembaga/instansi pemerintah yang memiliki pegawai tidak memiliki penerapan kepemimpinan. Nilai koefisien positif menandakan hubungan yang searah antara variabel bebas dengan variabel terikatnya, bila variabel bebas bertambah maka variabel terikat juga bertambah. Jika nilai koefisien negatif menandakan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya terbalik, jika variabel bebas bertambah maka variabel terikat akan berkurang.

Dengan asumsi *ceteris paribus*, maka persamaan diatas dapat dituliskan dengan mengabaikan variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian, sebagai berikut:

$$Y = 2,181 + 0,713X$$

Dari persamaan regresi diatas dapat kita lihat bahwa variabel bebas Penerapan Kepemimpinan berbanding lurus dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Artinya bahwa apabila terjadi kenaikan pada variabel bebas tersebut akan mengakibatkan kenaikan pada variabel terikatnya. Jika penerapan kepemimpinan meningkat, mengakibatkan kinerja pegawai



meningkat sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini.

2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan apakah variabel bebas penerapan kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$ artinya penerapan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.

$H_1 : b_1 \neq 0$ artinya penerapan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Dari table 4.12 diatas, maka diperoleh keterangan bahwa t_{hitung} pada $\alpha = 5\%$ untuk variabel Penerapan kepemimpinan adalah 14,187 sedangkan t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 1,983. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Dengan demikian variabel penerapan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Maka, $H_0 : b_1 = 0$ yang menyatakan bahwa penerapan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo ditolak, dan $H_1 : b_1 \neq 0$ yang menyatakan bahwa penerapan kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo diterima.

3. Uji Determinan (R^2) Hipotesis

Koefisien determinasi adalah bagian dari keragaman total variabel tak bebas Y yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas X. Uji determinan yang diperoleh dari hasil pengolahan data penelitian adalah sebagaimana tertera pada Table 4.13 berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji Determinasi Hipotesis

| Model | R | | Adjusted R |
|-------|---------|--------|------------|
| | R | Square | Square |
| 1 | .878(a) | .770 | .767 |

Sumber: Data primer SPSS tahun 2017

Nilai Adjusted R Square atau koefisien determinasi pada Tabel 4.13 adalah 0.770 artinya sebesar 77% Kinerja Pegawai dalam hal ini dapat dijelaskan oleh variabel Penerapan kepemimpinan, sedangkan sisanya 23% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan



Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, maka diperoleh hasil dimana hipotesis yang diajukan diawal penelitian ini yang menyatakan bahwa “Penerapan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo” sebagaimana hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis tersebut dapat diterima. Atau hipotesis yang mengatakan Penerapan kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo diterima. Tentu hal ini akan berlaku sebagai generalisasi pada waktu berikutnya bilamana situasi dan kondisi adalah sama dengan kondisi dimana tidak berubah sebagaimana kondisi yang dialami saat ini..

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari lapangan melalui kuisioner, maka generalisasi dinyatakan dalam persamaan regresi yaitu $Y = 2,181 + 0,713X$. Dari persamaan regresi diatas dapat kita lihat bahwa variabel bebas Penerapan Kepemimpinan berbanding lurus dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Artinya bahwa apabila terjadi kenaikan pada variabel bebas tersebut akan mengakibatkan kenaikan pada variabel terikatnya. Jika penerapan kepemimpinan meningkat, mengakibatkan kinerja pegawai meningkat sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji t, diperoleh hasil bahwa variabel bebas yaitu penerapan kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo, dimana hasil pengujian menunjukkan bahwa t_{hitung} pada $\alpha = 5\%$ untuk variabel Penerapan kepemimpinan adalah 14,187 sedangkan t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 1,983. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Dengan demikian variabel penerapan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa penerapan kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo diterima.

Besarnya koefisien variabel bebas yaitu 0,713 diperkuat dengan hasil pengujian melalui uji determinansi variabel X terhadap variabel Y, dimana variabel bebas penerapan kepemimpinan (X) dapat menerangkan keragaman variabel terikat kinerja pegawai (Y) sebesar 77%.

Pengujian digunakan dengan mengumpulkan data primer dilapangan, kemudian diolah sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, dengan menggunakan *level significansy* pada $\alpha = 5\%$. Artinya masih ada kemungkinan menerima kesalahan atau membuat kesimpulan yang salah dalam penelitian ini dengan probabilitas 5%.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pengolahan data serta pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan berpengaruh signifikan



terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Hal terlihat dari hasil pengujian dimana nilai t hitung $>$ t tabel pada $\alpha = 5\%$, dan juga sifatnya positif, dimana semakin tinggi penerapan kepemimpinan semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Hal itu ditunjukkan oleh koefisien penerapan kepemimpinan yang mempunyai nilai positif 0,713.

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari lapangan melalui kuisioner, maka generalisasi dinyatakan dalam persamaan regresi yaitu $Y = 2,181 + 0,713X$. Dari persamaan regresi diatas dapat kita lihat bahwa variabel bebas Penerapan Kepemimpinan berbanding lurus dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Artinya bahwa apabila terjadi kenaikan pada variabel bebas tersebut akan mengakibatkan kenaikan pada variabel terikatnya. Jika penerapan kepemimpinan meningkat, mengakibatkan kinerja pegawai meningkat sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji t , diperoleh hasil bahwa variabel bebas yaitu penerapan kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo, dimana hasil pengujian menunjukkan bahwa t_{hitung} pada $\alpha = 5\%$ untuk variabel Penerapan kepemimpinan adalah 14,187 sedangkan t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 1,983. Sehingga t hitung $>$ t tabel pada $\alpha = 5\%$. Dengan demikian variabel penerapan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa penerapan kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo diterima.

Besarnya koefisien variabel bebas yaitu 0,713 diperkuat dengan hasil pengujian melalui uji determinansi variabel X terhadap variabel Y , dimana variabel bebas penerapan kepemimpinan (X) dapat menerangkan keragaman variabel terikat kinerja pegawai (Y) sebesar 77%.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H John and Joyce E A Russel, 2012, *Human Resource Management, An Experimental Approach*, McGraw Hill, Singapore, (Terjemahan). Salemba Empat, Jakarta.
- Binangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Dale, 2008, *Kinerja*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 2013. *Manajemen Personalia* Edisi Ketujuh, RajaGrafindo, Jakarta.



- Gibson, Ivancevich and Donnelly, 2007, *Organization: Behaviour Structure Processes*, Seventh Edition, terjemahan, Salemba Empat. Jakarta.
- Griffin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hakim, Abdul. 2010. *Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ketujuh*. Bumi Aksara, Jakarta.
- James A. F. Mathis. Alfonsus Jackson, 2013, *Manajemen*, Edisi 9, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal, & Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Robbert dan Jhon, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2012. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian, Sondong. P. 2016. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT Rineka Cipta, Bandung.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sobirin.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Suyadi, Prawirosentono. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos*, Andi offset, Yogyakarta.
- Tangkilisan, Hesel Nogi S, 2008. *Manajemen Publik*. Grasindo, Jakarta.



- Tika, P. 2008. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Umam, Khaerul, 2012. *Manajemen Organisasi*. : Pustaka Setia, Bandung.
- Waridin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ichsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, and Lukman Nasution. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN AJUDAN JENDERAL DAERAH MILITER (AJENDAM)-I BUKITBARISAN MEDAN." *Jurnal Darma Agung* 28.2 (2020): 187-210.
- Gaol, J.L., Ichsan, R.N., Hutabarat, L., *The effect of working atmosphere and discipline toward employee work productivity in pt. Duta margalestar in medan*, *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems* (2020), Pages:554-564. <https://www.jardcs.org/abstract.php?id=4882>
- Nasution, L., Ichsan, R.N., Dewi, M.A., Surya, B.P., Sumastuti, E. *Emerging Supply and Demand as a Mix of Social, Economic, and Psychological Factors*, *Journal of critical reviews* JCR.2020; 7 (17) : 421-424. <http://www.jcreview.com/?mno=19953>
- NASUTION, Lukman; ICHSAN, Reza Nurul. SOSIALISASI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS MAHASISWA DAN ALUMNI FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SIMALUNGUN. *PKM Maju UDA*, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 31-36, sep. 2020. Available at: <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/pkmmajuuda/article/view/702>
- Ichsan, R. N. (2020). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 71-77.
- Ichsan, R. N. (2020). PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 128-136.
- NASUTION, Lukman; ICHSAN, Reza Nurul. SOSIALISASI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS MAHASISWA DAN ALUMNI FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SIMALUNGUN. *PKM Maju UDA*, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 31-36, sep. 2020. ISSN 2745-6072. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/pkmmajuuda/article/view/702>
- Lukman Nasution, Reza Nurul Ichsan. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA*, 5(2), 78-86.



- Nurul Ichsan, R. (2020). PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 128-136
- Ichsan, R. N., & SE, M. (2019). *Studi kelayakan bisnis= Business feasibility study*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2020). ANALISIS PENGARUH NPL, CAR, BOPO DAN IRR TERHADAP PERTUMBUHAN KINERJA KEUANGAN BANK YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2011-2015. *Moneter: Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 8(1), 51-59.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 452-458.
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 459-466.
- Ichsan, R. N., Suparmin, S., & Nasution, L. (2020). THE EFFECT PROMOTION OF HALAL TOURISM ON INTERESTS TOURISM TO INCREASE INCOME ORIGINAL AREA IN MEDAN CITY. *INTERNATIONAL JOURNAL ECONOMIC AND BUSINESS APPLIED*, 1(2), 179-186. Retrieved from <https://ijeba.makarioz.org/index.php/ijeba/article/view/52>
- Reza Nurul Ichsan, Khaeruman, Sonny Santosa, Yuni Shara and Fahrina Yustiasari Liriwati 2020. INVESTIGATION OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES IN BUSINESS AFTER COVID-19 DISRUPTION. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*. 17, 7 (Nov. 2020), 13098-13110. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/5059>
- Reza Nurul Ichsan, Lilis Suriani Gultom, Ahmad Karim, Lukman Nasution, & Muhammad Syahbudi. (2020). THE CORRELATION AND SIGNIFICANT EFFECT ON THE PRODUCT QUALITY PERCEPTION, TRUST AND CUSTOMERS' VALUE TOWARDS THE IMAGE OF SYARIAH BANKING IN MEDAN. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 17(7), 13495-13504. Retrieved from <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/5266>
- SIREGAR, Gomgom TP; SILABAN, Rudolf. PENANGANAN PELAKU TINDAK PIDANA ILLEGAL LOGING DI WILAYAH HUKUM KEPOLISIAN RESOR LABUHANBATU. *Jurnal Darma Agung*, [S.l.], v. 28, n. 2, p. 345-357, aug. 2020. ISSN 2654-3915. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/view/673>
- SIREGAR, Gomgom TP; SIHOMBING, Irma Celia Syarifah. TINJAUAN YURIDIS TINDAK KEKERASAN ORANG TUA TERHADAP ANAK. *JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, [S.l.], v. 2, n. 1, p. 75-88, nov. 2020. ISSN 2684-7973. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnalrectum/article/view/758>



- SIREGAR, Gomgom T.P; LUBIS, Muhammad Ansori. SOSIALISASI PENERAPAN TINDAK PIDANA INFORMASI TEKNOLOGI ELEKTRONIK (ITE) BAGI MAHASISWA DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS DARMA AGUNG. **PKM Maju UDA**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 1-7, sep. 2020. ISSN 2745-6072. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/pkmmajuuda/article/view/UNDUH%20DISINI%20%28Bahasa%20Indonesia%29>
- SIREGAR, Gomgom T. P; SILABAN, Rudolf; GUSTIRANDA, Peri. KEBANGKITAN HAK-HAK SIPIL PENGHAYAT KEPERCAYAAN PARMALIM PASCA PASAL 61 AYAT (1) PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 97/PUU-XIV/2016 DI KOTA MEDAN. **JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana**, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 75-84, july 2020. ISSN 2684-7973. Available at: <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnalrectum/article/view/642>
- Muhammad Ansori Lubis SyawalAmry Siregar, Gomgom T.P Siregar, Journal of Advanced Research in Dynamical and Control System, <https://www.jardcs.org/abstract.php?id=4888>
- Muhammad Ansori Lubis Muhammad Yasid, Gomgom T.P Siregar, <https://www.jardcs.org/abstract.php?id=4887>
- Syawal Army Siregar Maurice Rogers, Gomgom T.P Siregar, Existence Of Pancasila As A Stats fundamental Norm Of The Nation And State Of Indonesia In Facing Economic Globalization Challenges, <https://www.jardcs.org/abstract.php?id=4886>
- Rudolf Silaban Muhammad Ansori Lubis, Gomgom T.P Siregar, Restorative Justice As A Protection Model For Juveniles Againts The Law, <https://www.jardcs.org/abstract.php?id=4885>
- Lamminar Hutabarat Sarman Sinaga, Gomgom T.P Siregar, The Model Of Business Dispute Resolution On Electronic Transactions In Indonesia, <https://www.jardcs.org/abstract.php?id=4884>
- gomgom tp siregar, Law protection of mobile phone fraud victims, <https://www.psychosocial.com/article/PR201646/13855/>
- Siregar, G. (2019). Penyelesaian Peselisihan Perjanjian Kerja Sama antara Asosiasi Bongkar Muat dengan Koperasi Tenaga Bongkar Muat Upaya Karya. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(2), 370-381.
- gomgom tp siregar, Effectiveness of Criminal Application or Fine for Applicants of Violation Information and Electronic Transaction, <http://www.internationaljournalcorner.com/index.php/theijhss/article/view/146674/0>
- Siregar, G. T. (2019). *Rekonstruksi Kebijakan Kriminal Terhadap Penghinaan Dan/Atau Pencemaran Nama Baik Melalui Media Sosial Sebagai Sarana Informasi Elektronik Yang Berbasis Nilai Keadilan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).
- Gaol, J. L., & Sinaga, S. (2020). SOSIALISASI DISIPLIN KERJA DAN SIKAP INOVATIF DENGAN KINERJA GURU SMA NEGERI 14 MEDAN. *PKM Maju UDA*, 1(1), 25-30.



- Sinaga, S., & Gaol, J. L. (2020). SOSIALISASI KESELAMATAN KERJA DI PT. PLN (Persero) UNIT INDUK PEMBANGUNAN II MEDAN. *PKM Maju UDA*, 1(1), 42-45.
- Sinaga, S. (2020). PERANAN BALAS JASA DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. SONY GEMERLANG MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132-144.
- Sinaga, S. (2019). *Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Bisnis Dalam Transaksi Elektronik (E-Commerce) Berbasis Nilai Keadilan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).
- Irsian, R., Sinaga, S., & Hutabarat, L. (2019, September). THE INFLUENCE OF INFORMATION TECHNOLOGY AND MOTIVATION ON THE COMPETENCIES OF HUMAN RESOURCES IN ECONOMIC FACULTY STUDENTS IN MEDAN. In *PROCEEDING OF MEDAN INTERNATIONAL CONFERENCE ECONOMICS AND BUSINESS APPLIED* (Vol. 1, No. 1, pp. 52-52).
- Sarman Sinaga, Gomgom T.P Siregar, Lamminar Hutabarat. (2020), The Model Of Business Dispute Resolution On Electronic Transactions In Indonesia, *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, Volume 12 | Issue 6, Pages: 573-580, <https://www.jardcs.org/abstract.php?id=4884>
- Sinaga, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRIKARYA CEMERLANG MEDAN . *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159-169.
- ANOM, Siti; SINAGA, Sarman. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPADUAN TIM TERHADAP KEEFEKTIFAN TIM KERJA PPPPTK MEDAN. **JURNAL PROINTEGRITA**, [S.I.], v. 4, n. 1, p. 219-229, june 2020. ISSN 2655-8971. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnalprointegrita/article/view/584>