

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (KOMINFO) KABUPATEN  
LABUHANBATU

Lusi Hijrah Hayati

Manajemen, Universitas Labuhanbatu, [lusihijrahayati@gmail.com](mailto:lusihijrahayati@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership, work experience, work motivation and work discipline on employee performance at the Office of Communication and Information Technology (KOMINFO) Labuhanbatu Regency. This type of research is associative research. Data collection in this study was carried out through a survey approach with quantitative descriptive research type by distributing questionnaires to 48 respondents, while the population used in this study were employees at the Office of Communication and Informatics (KOMINFO) Labuhanbatu Regency. The data collection technique is done by observation, interview, questionnaire and documentation study. The data analysis tool used in this study used SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) version 16.0. The data analysis technique in this study is descriptive analysis and multiple linear regression analysis with hypothesis testing using partial significance test (t-test), simultaneous significant testing (f-test), and testing the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of this study indicate partially (t-test) it is known that leadership has a significant effect on employee performance at the Office of Communication and Information Technology (KOMINFO) Labuhanbatu Regency. Work experience has a significant effect on employee performance at the Office of Communication and Information Technology (KOMINFO) Labuhanbatu Regency. Work motivation has a significant effect on employee performance at the Office of Communication and Information Technology (KOMINFO) Labuhanbatu Regency. Then work discipline has a significant effect on the performance of employees at the Office of Communication and Information Technology (KOMINFO) Labuhanbatu Regency. In the simultaneous test (f-test) it is known that leadership, work experience, work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance at the Office of Communication and Information Technology (KOMINFO) Labuhanbatu Regency. Through testing the coefficient of determination (R Square) 67.1% which can be explained by leadership, work experience, work motivation, and work discipline on employee performance. The remaining 32.9% is influenced by other variables which were not examined in this research.*

**Keywords:** Leadership, Work Experience, Work Motivation and Work Discipline, Employee Performance.

**Pendahuluan**

Tantangan sumber daya manusia pada zaman ini terbilang sangat kompleks dan tidak dapat diprediksi, sedangkan sumber daya manusia adalah hal yang tidak bisa dipisahkan dari badan usaha itu karena mereka menjadi roda penggerak yang menunjang kehidupan dari organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu organisasi dibanding faktor-faktor produksi lainnya yang meliputi sumber daya alam, modal serta keterampilan. Sebab

pada dasarnya manusia merupakan penggerak utama ketiga faktor produksi tersebut. Disamping itu manusia merupakan faktor kunci bagi berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusiayang dimiliki.

Kepemimpinan ialah kemampuan guna mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pengalaman kerja berupa pengetahuan, keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang individu berdasarkan pekerjaan yang pernah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Motivasi dapat dilakukan oleh pemimpin pada bawahannya, hal ini bertujuan agar setiap pegawai mempunyai semangat dan minat yang kuat dalam bekerja. Pegawai yang tidak memiliki pengalaman kerja yang baik jika di dibandingkan dengan pegawai yang telah berpengalaman pasti memiliki tingkat kinerja yang berbeda secara signifikan yang akan membuat tidak percaya diri dalam menyelesaikan tugasnya. Disinilah peran motivasi sangat dibutuhkan agar kinerja tiap-tiap pegawai dapat maksimal.

Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kementerian KOMINFO) merupakan salah satu kementerian yang ada di Indonesia yang memiliki tugas menyelenggarakan urusan di bidang komunikasi dan informatika dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Selain itu Kementerian KOMINFO juga memiliki beberapa fungsi yang diantaranya adalah perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang komunikasi dan informatika, pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional.

Perkembangan dari teknologi informasi ini diharapkan dapat menjadi solusi dari permasalahan yang sedang dihadapi oleh Kementerian KOMINFO. Masalah yang ada di Kementerian KOMINFO adalah pegawai tidak dapat mengetahui sudah sampai tahapan manakah kinerja mereka berjalan, masih banyak informasi-informasi yang tidak benar (Hoax) yang beredar di masyarakat yang seharusnya hal itu tidak boleh terjadi. Sehingga menimbulkan kebingungan dari pegawai. Selama ini pegawai hanya mendapatkan informasi dengan cara bertanya-tanya kepada staff pusat data dan sarana informatika atau departemen biro kepegawaian. Masalah tidak sampai disitu saja, apabila pegawai telah mengetahui sudah sampai mana proses kinerja berjalan namun setiap dikonfirmasi tidak ada progress maka pegawai harus mencari tahu dimana permasalahan itu ada dan itu sangat tidak efektif dan dapat menurunkan kinerja dari para pegawai.

Disiplin Kerja merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah setiap aturan dan kebijakan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupaksan bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai pada suatu organisasi, dimana para pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah di tetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak.

### **Kajian Pustaka**

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan seperti yang dikemukakan berbagai peneliti antara lain:(Dwi Mulya Hidayati, 2011)dengan judul penelitian “Pengaruh

Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Probolinggo”.

Penelitian Sukmawati, 2012. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu”.

Niko Susanta Dkk (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar”.

### **Kepemimpinan**

Menurut (Agustin, 2019 : 34)Kepemimpinan merupakan suatu perilaku dan sikap sebagai penentu kinerja atau keberhasilan organisasi. Kepemimpinan sebagai bentuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi. Kepemimpinan sebagai suatu seni, dalam memimpin suatu organisasi.

### **Pengalaman Kerja**

Menurut (Octavianus et al. 2018:40) Pengalaman adalah hal-hal yang pernah di alami, dijalani, dan dirasakan, sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Pengalaman kerja merupakan kegiatan yang pernah dilakukan yang memiliki manfaat untuk di kemudian hari karena pernah melakukannya di waktu yang lalu. Pengalaman kerja adalah penguasaan pekerjaan seseorang yang di ukur dari lama waktu masa bekerja selama beberapa waktu tertentu.

### **Motivasi Kerja**

Menurut ( Riyanto 2017 : 114)Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja sebagai sebuah dorongan, keinginan, dan hasrat, dengan motif untuk mencapai suatu tujuan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut ( Liyas, 2017 : 20) Disiplin kerja di defeinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

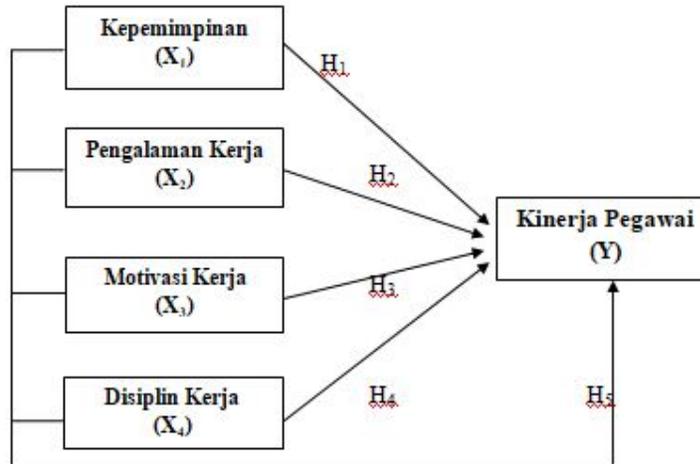
### **Kinerja Pegawai**

Menurut (Firdaus 2018: 34)Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi atau suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria dan standart tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan.

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian merupakan keterkaitan antara variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel dependen) dari masalah yang

ingin diteliti. Hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.



Sumber : Data Diolah (Tahun 2020)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H<sub>1</sub>: Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.
- H<sub>2</sub>: Pengalaman kerja(X<sub>2</sub>)berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.
- H<sub>3</sub>: Motivasi kerja(X<sub>3</sub>)berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.
- H<sub>4</sub>: Disiplin kerja(X<sub>4</sub>)berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.
- H<sub>5</sub>: Kepemimpinan(X<sub>1</sub>), pengalaman kerja(X<sub>2</sub>), motivasi kerja(X<sub>3</sub>) dan disiplin kerja(X<sub>4</sub>)berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai(Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

### Metode Penelitian

#### Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung ke lapangan, dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner. Dengan penelitian ini diharapkan dapat diketahui variabel bebas yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Motivasi

Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) yang beralamat di Jl. Gose Gautama, Ujung Bandar, Rantau Selatan, Kabupaten Labuhan Batu, Sumatera Utara.

#### Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan (orang, kejadian, produk) yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) yaitu sebanyak 48 Pegawai.

### Hasil dan Pembahasan

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Untuk memperoleh hasil pada penelitian ini, digunakan program *software SPSS 16.0*. Maka dapat dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.059	3.102		5.177	.000		
	Kepemimpinan	.168	.097	.107	1.928	.009	.456	2.195
	Pengalaman Kerja	.274	.116	.181	3.640	.033	.903	1.108
	Motivasi Kerja	.192	.129	.086	2.714	.007	.992	1.008
	Disiplin Kerja	.491	.113	.376	4.353	.000	.452	2.214

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan linear berganda yaitu:

$$Y = 16,059 + 0,168 X_1 + 0,274 X_2 + 0,192 X_3 + 0,491 X_4$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstan 16,059 artinya jika kepemimpinan, pengalaman kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang diteliti konstan, maka kinerja pegawai sebesar 16,059.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,168 artinya setiap peningkatan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,168.

3. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,274 artinya setiap peningkatan pengalaman kerja akan meningkat kinerja pegawai sebesar 0,274.
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,192 artinya setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkat kinerja pegawai sebesar 0,192.
5. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,491 artinya setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkat kinerja pegawai sebesar 0,491.

#### Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji-t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (variabel independen) yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) dan disiplin kerja ( $X_4$ ) secara parsial terhadap variabel terikat (variabel dependen) yaitu kinerja pegawai (Y). Uji parsial (uji-t) dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.059	3.102		5.177	.000
Kepemimpinan	.168	.097	.107	1.928	.009
Pengalaman Kerja	.274	.116	.181	3.640	.033
Motivasi Kerja	.192	.129	.086	2.714	.007
Disiplin Kerja	.491	.113	.376	4.353	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1,928, pengalaman kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,640, motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,714 dan disiplin kerja ( $X_4$ ) sebesar 4,353.

Jika, sampel = 48, dan jumlah variabel independen = 4, maka nilai derajat bebas yaitu :  $Df = n - k = 48 - 4 = 44$  Dengan nilai sig 5 % maka nilai  $T_{tabel} = 2,015$ .

1.  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 1,928 sedangkan  $t_{tabel} 2,015$ . Maka,  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $1,928 < 2,015$ . Dengan nilai signifikan sebesar 0.009 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh walaupun tidak terlalu signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

2.  $t_{hitung}$  untuk variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) adalah 3,640 sedangkan  $t_{tabel}$  2,015. Maka,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,640 > 2,015$ . Dengan nilai signifikan sebesar sebesar 0,033 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial pengalaman kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.
3.  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah 2,714 sedangkan  $t_{tabel}$  2,015. Maka,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,714 > 2,015$ . Dengan nilai signifikan sebesar sebesar 0,007 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial motivasi kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.
4.  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja ( $X_4$ ) adalah 4,353 sedangkan  $t_{tabel}$  2,015. Maka,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,353 > 2,015$ . Dengan nilai signifikan sebesar sebesar 0,000. Dengan demikian secara parsial disiplin kerja ( $X_4$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

#### Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan uji-f. Uji-f bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak/ simultan atau bersama-sama variabel bebas (variabel independen) yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) dan disiplin kerja ( $X_4$ ), terhadap variabel terikat (variabel dependen) yaitu kinerja pegawai (Y). Mencari nilai  $F_{hitung}$  dengan menggunakan tabel 3 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji-F)  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.049	4	10.512	6.660	.000 <sup>a</sup>
	Residual	67.868	43	1.578		
	Total	109.917	47			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,660. pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka arah signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5 %). Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis hasil uji simultan (uji-f) yaitu:

1. Merumuskan hipotesis

$H_0$  : Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_4$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

$H_a$  : Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai(Y) Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

2. Menentukan nilai  $F_{tabel}$

Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari hasil olahan data melalui *Microsoft Excel2013* dengan rumus =FINV(0.05,4,43) yaitu sebesar 2,588.

Keterangan:  $\alpha$  = 5% atau 0,05

4 = Variabel bebas

43 = (48 responden - 4 variabel bebas - 1 variabel terikat)

3. Mengambil keputusan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dimana 6,660 > 2,588 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai(Y) Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

4.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi menunjukkan besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel bebas kepemimpinan( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) disiplin kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y), dimana  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Bila nilai  $R^2$  semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, jika determinan ( $R^2$ ) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Hasil pengolahan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	.671	.613	1.25631

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Tabel 4 menunjukkan bahwa:

- a.  $R = 0,819$  berarti hubungan variabel kepemimpinan, pengalaman kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawaisebesar 81,9 %. Artinya memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14

Hubungan antar Variabel

Nilai	Interpretasi
-------	--------------

0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang, (2014)

- b. *R Square* sebesar 0,671 berarti 67,1 % faktor-faktor kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, pengalaman kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 32,9 % (100 – 67,1) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu orang yang di pimpin atau pengikut-pengikutnya), sehingga orang lain tersebut bertindak laku sebagaimana di kehendaki oleh pemimpin tersebut.

Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu sebesar 60,4 % atau sebanyak 29 pegawai menyatakan jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa keahlian dan kemampuan pegawai menjadi sangat penting untuk pencapaian tujuan Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

Hasil hipotesis ( $H_1$ ) penelitian diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 1,928 sedangkan  $t_{tabel}$  2,015. Maka,  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau 1,928 < 2,015. Dengan nilai signifikan sebesar 0.009 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh walaupun tidak terlalu signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Robbins (2010:110) menyebutkan “Bahwa kepemimpinan yang berorientasi pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja kelompok kerja”. Dengan menggambarkan kepemimpinan akan meningkatkan pengharapan bawahan bahwa upaya akan mendorong kinerja yang tinggi bila tugas-tugas terstruktur. Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan.

### 2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 68,8% atau sebanyak 33 pegawai menyatakan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerjanya baik atau lamanya masa kerja yang ditempuh oleh seseorang.

Hasil hipotesis ( $H_2$ ) penelitian diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) adalah 3,640 sedangkan  $t_{tabel}$  2,015. Maka,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 3,640 > 2,015. Dengan nilai signifikan sebesar sebesar 0,033 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial pengalaman kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Ranupandojo (2012:63) mengatakan bahwa pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai memberikan hasil bahwa dengan tingginya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, hal tersebut dapat mempengaruhi meningkatkan kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis ( $H_3$ ) penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_3$ ), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini didukung oleh teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:87). Motivasi kerja ialah sebuah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 60,4% atau sebanyak 29 pegawai menyatakan jawaban setuju.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah 2,714 sedangkan  $t_{tabel}$  2,015. Maka,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 2,714 > 2,015. Dengan nilai signifikan sebesar sebesar 0,007 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial motivasi kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

### 4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis ( $H_4$ ) penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_4$ ), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini didukung oleh teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:87). Disiplin kerja ialah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Berdasarkan penjelasan responden untuk disiplin kerja ( $X_4$ ) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu sebesar 64,6% atau sebanyak 31 pegawai menyatakan jawaban setuju.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja ( $X_4$ ) adalah 4,353 sedangkan  $t_{tabel}$  2,015. Maka,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 4,353 > 2,015. Dengan nilai signifikan sebesar sebesar 0,000. Dengan demikian secara parsial disiplin kerja ( $X_4$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

### 5. Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis ( $H_5$ ) dan analisis regresi dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) dan disiplin kerja ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau

simultan terhadap kinerja pegawai(Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dimana  $6,660 > 2,588$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dirumuskan penulis berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh walaupun tidak terlalu signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu, karena nilai thitung untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 1,928 sedangkan  $t_{tabel}$  2,015. Maka,  $thitung < t_{tabel}$  atau  $1,928 < 2,015$ . Dengan nilai signifikan sebesar  $0,009 < 0,05$  dengan demikian hipotesis ( $H_1$ ) diterima.
2. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai thitung untuk variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) adalah 3,640 sedangkan  $t_{tabel}$  2,015. Maka,  $thitung > t_{tabel}$  atau  $3,640 > 2,015$ . Dengan nilai signifikan sebesar  $0,033 < 0,05$  dengan demikian hipotesis ( $H_2$ ) diterima.
3. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai thitung untuk variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah 2,714 sedangkan  $t_{tabel}$  2,015. Maka,  $thitung > t_{tabel}$  atau  $2,714 > 2,015$ . Dengan nilai signifikan sebesar  $0,007 < 0,05$  dengan demikian hipotesis ( $H_3$ ) diterima.
4. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai thitung untuk variabel disiplin kerja ( $X_4$ ) adalah 4,353 sedangkan  $t_{tabel}$  2,015. Maka,  $thitung > t_{tabel}$  atau  $4,353 > 2,015$ . Dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian hipotesis ( $H_4$ ) diterima.
5. Secara simultan kepemimpinan, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $6,660 > 2,588$ ) serta nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan demikian hipotesis ( $H_5$ ) diterima.
6. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) hubungan variabel kepemimpinan, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 81,9 % artinya memiliki hubungan yang erat.  $R$  Square sebesar 0,671 berarti 67,1 % faktor-faktor kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, pengalaman kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 32,9 % ( $100 - 67,1$ ) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Daftar Pustaka

Adnyani, Ni Luh Putu Ria, and A.A.Sagung Kartika Dewi. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan."

- E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 8 (7): 4073.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>.
- Agustin, Ayu Putri, Pudjo Suharso, and Sukidin Sukidin. 2019. "STRATEGI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO." *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 13 (1): 20. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>.
- Bahrum, Syazhashahputra, and Ingrid Wahyuni Sinaga. 2015. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ( Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintang Karimun ) Batam State Polytechnics Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Bata." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 3 (2): 135–41.
- Can, Afni, and Yasri. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari." *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik* 4 (1): 1–26.
- Evawati Khumaedi. 2016. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT.Angkasa Pura II." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 2 (1): 66–77.
- Fachreza, Said Musnadi, and M Shabri Abd Majid. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* 2 (1): 115–22.  
<https://www.google.com/url?sa=t&rcrt=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKEwibpYlHvfoAhVifSsKHVs0CKQQFjAEegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fwww.jurnal.unsyiah.ac.id%2FJMM%2Farticle%2Fdownload%2F10326%2F8110&usq=AOvVaw2aPZ08rzu2fkSG1q7lJsmZ>.
- Firdaus, Raffy Asral. 2018. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat." *Jurnal Tesis*, 24.
- Gardjito, A. 2014. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 13 (1): 83778.
- Haidir. 2013. "Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Provinsi Sulawesi Tengah." *E-Jurnal Katalogis* 1 (2): 107–15.
- Husain, Bachtiar Arifudin, Fakultas Ekonomi, and Universitas Pamulang. 2018. "JURNAL" 1 (2).
- Isvandari, Any, and Bagus Al Idris. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 12 (1): 17–22.  
<https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>.
- Jeli Nata Liyas, Reza Primadi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat." *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan* 2 (1): 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.nanoen.2012.08.008>.

- Mahmuddin, Yuliarman. 2018. "Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padang." *Ekobistek* 7 (2): 82–92.
- Octavianus, Wungow Raymond, Jurusan Manajemen, Universitas Sam, and Ratulangi Manado. 2018. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6 (3). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20445>.
- Sedamaryanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan birokrasi (Cetakan Kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Situmorang dan Lufti. 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Edisi Ketiga, Medan : USU Press.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. "Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, dan Motiasi Kerja Terhadap Kualitas Pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika (KOMINFO) Sulettenggo." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 3 No. 1, february 2012.
- Suprajang, Amalia Rizki dan Sandi Eka. 2017. "Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol. 2: 49–56. [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/315-Article Text-460-1-10-20171013.pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/315-Article%20Text-460-1-10-20171013.pdf).
- Sutrischastini, Ary, and Agus Riyanto. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul." *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha* 23 (2): 121–37. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>.
- Tjuju dan Siswanto. 2010. "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada dinas komunikasi dan informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu Utara." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, february 2012.
- V. Wiratna Sujarweni. 2014. *SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. Hal-193