ARTIKEL

PENGARUH KEPEMIMPINAN, JENJANG KARIR, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR UPTD PENDIDIKAN TK DAN SD KECAMATAN PAGU

The Influence of Leadership, Career Path, and Discipline on Employee Performance in UPTD Pendidikan Tk dan SD office sub district Pagu

Oleh:

ZHAZAN OKKY ZULLHAZMY

13.1.02.02.0311

Dibimbing oleh :

1. **Ema Nurzainul Hakimah S.E, M.M.**
2. **Restin Meilina, M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: ZHAZAN OKKY ZULLHAZMY
NPM	: 13.1.02.02.0311
Telepun/HP	: 085784826911
Alamat Surel (Email)	: zhazanokkyzullhazmy94@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Kepemimpinan, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Pagu
Fakultas – Program Studi	: EKONOMI/ MANAJEMEN
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kota Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76 Mojoroto Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulid merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 7 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Ema Nurzainul Hakimah S.E, M.M. NIDN. 0727127801	Restin Meilina, M.M. NIDN. 0721058605	Zhazan Okky Zullhazmy NPM. 13.1.02.02.0311

PENGARUH KEPEMIMPINAN, JENJANG KARIR, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR UPTD PENDIDIKAN TK DAN SD KECAMATAN PAGU

Zhazan Okky Zullhazmy
13.1.02.02.0311
Manajemen - Ekonomi
zhazanokkyzullhazmy94@gmail.com
Nama Dosen Pembimbing 1 : Ema Nurzainul Hakimah S.E, M.M.
Nama Dosen Pembimbing 2 : Restin Meilina, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini di latarbelakangi pada kinerja pegawai di UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Pagu. Pemimpin yang kurang memperhatikan bawahannya, kinerja kurang maksimal, para pegawai belum memahami jenjang karir yang akan dituju, para pegawai masih belum disiplin, sering terlambat, mengabaikan apel pagi dan akibat kurang disiplin kinerja menjadi menurun, banyak pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah kausalitas. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) dengan jumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh signifikan antara jenjang karir terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan yang paling dominan dibanding dengan jenjang karir dan disiplin kerja. Kepemimpinan, jenjang karir, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa dengan kepemimpinan yang baik, jenjang karir yang jelas serta disiplin kerja yang tinggi akan membuat kinerja pegawai meningkat. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengkaji lebih dalam variabel lain seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi,dan lain-lain.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Jenjang Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

I. LATAR BELAKANG

Masalah yang terjadi pada Kantor UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Pagu adalah pemimpin yang kurang memperhatikan bawahannya sehingga membuat kinerja kurang maksimal, seperti pemimpin yang tidak mengecek atau tidak menghampiri bawahannya untuk menanyakan apakah ada yang kurang mengerti atas perintah yang diberikan akan berakibat pekerjaan akan menjadi lamban dan terbengkalai.

Selain itu, beberapa pegawai belum memahami jenjang karir untuk masa depan. Kebanyakan pegawai masih merasa nyaman dengan karir yang sekarang karena masih tergolong cukup untuk menghidupi kebutuhan sehari-sehari. Pemikiran yang seperti ini harus segera dihilangkan karena dapat menurunkan semangat untuk meningkatkan kinerja. Keinginan untuk meningkatkan jenjang karir dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja yang tinggi.

Selain pemimpin dan jenjang karir tersebut, pada Kantor UPTD Pendidikan TK dan SD pegawai masih belum disiplin dan sering terlambat dalam bekerja. Kurang disiplin ini diakibatkan tidak ada aturan atau tidak ada peringatan dari atasan ketika pegawai tersebut terlambat serta mengabaikan apel pagi, setiap hari senin semua datang dalam apel pagi, namun hari selanjutnya tidak datang, bahkan sengaja untuk terlambat. Selain disiplin waktu, ini juga disiplin dalam bekerja, akibatnya kinerja pegawai menurun dan bahkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Dari uraian di atas maka peneliti ingin mengetahui dampak kepemimpinan, jenjang karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor UPTD Pendidikan TK dan SD Kccamatan Pagu dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Pagu".**

II. METODE

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah

pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13), mendefiniskan "metode penelitian kuantitatif" adalah "metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

2. **Teknik Penelitian**

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kausalitas. Menurut Sanusi (2011:15), "penelitian kausal" adalah "penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebuah akibat antar variabel".

3. **Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Pagu dengan alamat di Jalan Joyoboyo Desa Pamenang Kec. Pagu. Alasan memilih tempat tersebut karena belum ada yang melakukan penelitian di tempat tersebut. Selain itu, ingin mengetahui apa kah variabel yang diteliti berpengaruh pada organisasi tersebut.

4. **Waktu Penelitian**

Waktu pelaksanaan hingga penyelesaian skripsi ini selama 3 bulan mulai april sampai juni 2017. Waktu 3 bulan tersebut digunakan untuk observasi, mengumpulkan dan menganalisis data hingga menyusun laporan.

5. **Populasi**

Menurut Sugiyono (2014:215), "populasi" adalah "wilayah generalisasi, obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan pegawai berjumlah 30 orang.

6. **Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:215), "sampel" adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Karena

jumlah populasi kurang dari 50 orang yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan metode sensus yang artinya semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, maka sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

7. **Pengembangan Instrumen**

Menurut Sugiyono (2014:102), "instrumen penelitian" adalah "suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati". Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitan ini adalah kuesioner. Sugiyono (2014:142) menjelaskan "kuesioner" merupakan "teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden". Kuesioner berupa pernyataan-pernyataan tertutup atau terbuka. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Menurut Arikunto (2010:195), "kuesioner tertutup adalah pernyataan yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih".

Pengukuran kuesioner menggunakan skala Likert. Sugiyono (2014:93) menjelaskan "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Pernyataan kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden.

8. **Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Menurut Sugiyono (2014:360), Hasil penelitian yang dikatakan valid sebagai berikut : "Apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. kemudian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda".

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:361), "validitas" merupakan "derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti". Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur.

b. Uji Reliabilitas

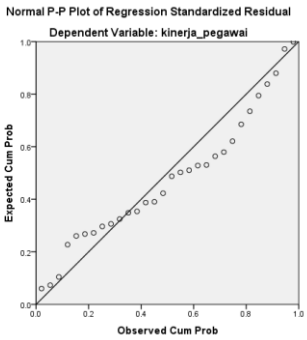
Menurut Ghozali (2011:42) mendefinisikan instrumen uji reliabilitas sebagai "Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk" Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* (*a*)>0,60".

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Kriteria berdistribusi normal apabila tampilan grafiknya menunjukkan pola penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas

Sumber : data primer yang diolah 2017

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS *for Windows* versi 23 di atas, maka dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal dan berada disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya nilai toleransi value atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai toleransi lebih kecil dari 0,10 atau VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas dan juga sebaliknya. Nilai VIF dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9

Pengujian Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,262	3,823
	Jenjang karir	,202	4,959
	Disiplin kerja	,477	3,096

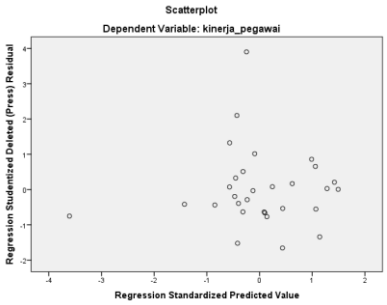
a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas. Hal ini ditunjukkan pada tabel tersebut bahwa variabel kepemimpinan, jenjang karir, dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,262 ; 0,202 ; 0,477 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,823 ; 4,959 ; 3,096 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian dalam model regresi ini tidak ada masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual data yang ada. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* dimana hasil pengujiannya akan menunjukkan titik yang apabila tidak membentuk pola tertentu dan titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka hasil regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS *for Windows* versi 23, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (asumsi heteroskedasitisitas telah terpenuhi). Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang kepemimpinan, jenjang karir, dan disiplin kerja tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja pegawai.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	2,200

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, kepemimpinan,jenjang_karir

b. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 2,200 sedangkan nilai DW tabelnya untuk n = 30 dan k = 4 adalah batas bawah (dl = 1,214 dan du = 1,650) dan batas atas (4-du = 2,350). Sehingga dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

1,650 < 2,200 < 2,350

Sehingga dapat disimpulkan nilai Durbin Watson (DW) terletak antara du s/d 4-u sehingga asumsi autokorelasi terpenuhi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1, 794	3,001
	Kepemimpinan	,415	,109
	Jenjang karir	,334	,189
	Disiplin kerja	,351	,108

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat dinotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3

= 1, 794 + 0,415 X1 + 0,334 X2 + 0,351 X

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan variabel bebas secara bersama-sama. Menggunakan *Adjusted R Square* karena dalam regresi ini menggunakan lebih dari dua variabel bebas.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,944[a]	,892	,879

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepemimpinan, jenjang karir
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS *for Windows* versi 23 dapat diketahui nilai *adjusted R square* (R^2) yaitu 0,879 yang artinya variabilitas variabel kepemimpinan (X1), jenjang karir (X2), dan disiplin kerja (X3) mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 87,9%. Berarti masih ada variabel lain sebesar 12,1% yang menjelaskan kinerja pegawai tapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (uji pengaruh secara parsial)

Berikut hasil dari pengujian secara parsial (t) yang dilakukan sebagai tertera dalam tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,794	3,001		,598	,598
Kepemimpinan	,415	,109	,48	3,814	,001
Jenjang karir	,334	,189	,254	1,772	,008
Disiplin kerja	,351	,108	,305	3,264	,003

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : data primer yang diolah, 2017

1. Pengujian hipotesis 1, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.13 diperoleh variabel kepemimpinan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,814 > t_{tabel} 1,705 dengan taraf signifikasi hasil sebesar 0,001 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan H_0 ditolak. Pengujian di atas membuktikan

bahwa kepemimpinan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian hipotesis 2, pengaruh jenjang karir terhadap kinerja pegawai.

   Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.13 diperoleh variabel jenjang karir memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,772 > t_{tabel} 1,705 dengan taraf signifikasi hasil sebesar 0,008 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan H_0 ditolak. Pengujian diatas membuktikan bahwa jenjang karir secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengujian hipotesis 3, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

   Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.13 diperoleh variabel disiplin kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,2674 > t_{tabel} 1,705 dengan taraf signifikasi hasil sebesar 0,003 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan H_0 ditolak. Pengujian di atas membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F (Uji pengaruh secara simultan)

Pengujan ini untuk membuktikan apakah ada pengaruh dari variabel independen secara simultan (bersama-sama) yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dimana untuk menguji variabel X_1, X_2, dan X_3 (kepemimpinan, jenjang karir, dan disiplin kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Berikut adalah hasil dari uji F :

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	698,090	3	232,697	71,534	,000[b]
	Residual	84,577	26	3,253		
	Total	782,667	29			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepemimpinan, jenjang karir

Berdasarkan tabel diatas, Nilai F_{hitung} = 71,534 > F_{tabel} = 2,980 atau nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari perhitungan tersebut dapat dibuktikan bahwa secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan (X1), jenjang karir (X2), dan disiplin kerja (X3)

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

E. Pembahasan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis maka berikut ini dijelaskan pengaruh dari setiap variabel :

1. **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

   Hasil penelitian mendukung hipotesis yang pertama yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh t_{hitung} sebesar 3,814 > t_{tabel} 1,705 dengan taraf signifikasi hasil sebesar 0,001 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan H_0 ditolak.

2. **Pengaruh Jenjang Karir terhadap Kinerja Pegawai**

   Hasil penelitian mendukung hipotesis yang kedua yaitu jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh t_{hitung} sebesar 1,772 > t_{tabel} 1,705 dengan taraf signifikasi hasil sebesar 0,008 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan H_0 ditolak. Jadi, jenjang karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Pagu.

3. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

   Hasil penelitian mendukung hipotesis yang ketiga yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh t_{hitung} sebesar 3,2674> t_{tabel} 1,705 dengan taraf signifikasi hasil sebesar 0,003 tersebut <0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan H_0 ditolak. Jadi, disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Pagu.

4. **Pengaruh Kepemimpinan, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

   Hasil penelitian mendukung hipotesis ke empat yaitu kepemimpinan, jenjang karir, dan disiplin kerja secara bersama-sama

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh Nilai F_{hitung} = 71,534 > F_{tabel} = 2,980 atau nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari perhitungan tersebut dapat dibuktikan bahwa secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan (X1), jenjang karir (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Pagu. Hasil dari *adjusted R square* diketahui bahwa kemampuan variabel kepemimpinan (X1), jenjang karir (X2), dan disiplin kerja (X3) dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 87,9% dan sisanya 12,1% dijelaskan variabel lain.

F. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor UPTD Pendidikan Tk dan Sd Kecamatan Pagu.
2. Ada pengaruh signifikan antara jenjang karir terhadap kinerja pegawai di Kantor UPTD Pendidikan Tk dan Sd Kecamatan Pagu.
3. Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor UPTD Pendidikan Tk dan Sd Kecamatan Pagu.
4. Ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X1), jenjang karir (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

G. Saran

1. Bagi Kantor UPTD pendidikan TK dan SD Kec. Pagu

Pemimpin UPTD pendidikan TK dan SD Kec. Pagu perlu meningkatkan koordinasi dengan pegawai UPTD pendidikan TK dan SD Kec. Pagu. Koordinasi dapat dilakukan oleh pemimpin UPTD pendidikan TK dan SD Kec. Pagu seperti pemberian instruksi, pengawasan, konsultasi, maupun partisipasi. Koordinasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan, jenjang karir, dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di kantor UPTD pendidikan TK dan SD Kec. Pagu. Hasil uji koefisien determinasi menjelaskan ada variabel diluar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai, nilai selain dari variabel kepemimpinan, jenjang karir, dan disiplin kerja sebesar 12,1%. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan, jenjang kariri, dan disiplin kerja seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi,dan lain-lain.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Istijanto. 2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Ivancevich John, Konospake Robert dan Matteson Michael.2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh Jilid 2*. Jakarta : Erlangga

Kamus Besar Bahasa Indonesia 2012-2015. “Arti Kata Kinerja dalam Organisasi”, (online), (Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online-arti kata kinerja, diakses 2 april 2017

Kuncoro. 2010. *Metode Kuantitatif*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakara

Marwansyah. 2016. *manajemen sumber daya manusia edisi 2.* Bandung : Alfabeta

Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1 Edisi 10.* Jakarta : Erlangga

Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan.* Jakarta : Rineka Cipta

Nurafiah, Fifi. 2012. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada PT. Banl Xvy, TBK Cabang Tangerang.* Skripsi (di unduh 5 mei 2017). Depok : Universitas Indonesia

Paputungan, R. Faradistia. 2013. *Motivasi, Jenjang Karir dan*

Disiplin Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Ban Slut Cabang Calaca. Jurnal EMBA,(online), 1(4): 679-688, tersedia https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/2751/2304, diunduh 20 maret 2017

Prihantoro, Agung. *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen(syudi kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*. jurnal, (online), 8(2): 78-98, tersedia: https://*jurnal.unimus.ac.id/index.php/vadded/article/view/719,* di unduh 20 maret 2017

Ramadhani, Danang Setya. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)*. Skripsi (di unduh 5 mei 2017). Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta

Robbins, Stephen dan Judge Timothy. 2015. *perilaku organisasi edisi 16.* Jakarta: Salemba Empat

S.P, Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat

Sarwono, Jonathan. 2011. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS.* Yogyakarta: Andi Offset.

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi.* Bandung : PT Refika Aditama

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sudiro, Achmad. 2011. *perencanaan sumber daya manusia.* Malang:UB Press

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung : Alfabeta

Suharyadi dan Purwanto S.K. 2009. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern.* Jakarta : Salemba Empat

Sunjoyo. 2013. *Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset.* Bandung : Alfabeta

Suryabrata, Sumadi. 2012. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Raa Grafindo Persada.

Sutrisno, Edi. 2009. *manajemen sumber daya manusia edisi 1*. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP

Sutikno, Sobry. 2014. *Metode dan Model-model Pembelajaran Menjadikan Proses Pembelajaran Lebih variatif, Aktif, Inovatif, efektif, dan Menyenangkan.* Lombok : Holistica

Tan, foong-ming. 2008. *Linking career development practices to turnover intention: The mediator of perceived Organizational support. Journal of business and public*

affairs. Dalam paputungan (Ed.), jurnal *(online)*, 2(1), 1-20, tersedia *(https://www.scribd.com/document/52227154/Linking-Career-Development-Practices-to-Turnover-Intention-The-Mediator-of-Perceived*, diunduh 20 maret 2017

Uno, Hamzah B. 2009. *Teori motivasi dan pengukurannya.* Jakarta : Bumi Aksara

Veithzal, Rivai dan Jauvani, Ella Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan.* Edisi kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Widodo, Tri. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja (studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga).* Jurnal (online), 3(5):14-35, tersedia (*jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/viewFile/15/13)*, diunduh 20 maret 2017