

## Pengaruh Kepemimpinan Dan Punishment Represif Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Medan

Vanessa Clara Sibarani<sup>1</sup>, Agus Nakkok Simanjuntak<sup>2</sup>, Jusmer Sihotang<sup>3</sup>

Universitas HKBP Nommensen, Medan  
orlando.sitanggang@[uhn.ac.id](mailto:orlando.sitanggang@uhn.ac.id)

### Abstrak

Sekretariat DPRD Kota Medan dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan memfasilitasi semua kebutuhan anggota DPRD, secara administratif bertanggung jawab kepada Wali Kota Medan. Oleh karena itu, Sekretariat DPRD Kota Medan harus mampu mencapai tujuannya secara maksimal. (1) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai?. (2) Bagaimanakah pengaruh *punishment represif* terhadap efektivitas kerja pegawai?. (3) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan *punishment represif* terhadap efektivitas kerja pegawai?. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan *punishment represif* terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan. Metode Deskriptif dan Metode Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS Versi 26. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 pegawai ASN yang ada di Sekretariat DPRD Kota Medan. (1) kepemimpinan *represif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. (2) *punishment represif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. (3) kepemimpinan dan *punishment represif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja

**Kata kunci:** Kepemimpinan, *Punishment represif*, Efektivitas kerja

### Abstract

*The Secretariat of the Medan City DPRD, in carrying out its operational technical duties, is responsible to the leadership of the DPRD and facilitates all the needs of DPRD members. Administratively, it is responsible to the Mayor of Medan. Therefore, the Medan City DPRD Secretariat must be able to achieve its goals optimally. (1) How does leadership influence employee work effectiveness? (2) How does repressive punishment affect employee work effectiveness? (3) What is the influence of repressive leadership and punishment on employee work effectiveness? This research aims to examine and analyze the influence of repressive leadership and punishment on the work effectiveness of employees at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Medan City. Descriptive Method and Multiple Linear Regression Method using SPSS Version 26. The number of samples in this study was 35 ASN employees at the Medan City DPRD Secretariat. (1) repressive leadership has a positive and significant effect on employee work effectiveness. (2) repressive punishment has a positive and significant effect on employee work effectiveness. (3) repressive leadership and punishment have a positive and significant effect on work effectiveness*

**Keywords:** Leadership, repressive punishment, work effectiveness

---

Diterima Redaksi : 16-09-2024 | Selesai Revisi : 28-10-2024 | Diterbitkan Online : 31-10-2024

## PENDAHULUAN

DPRD singkatan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, untuk mendukung pelaksanaan fungsi DPRD dengan baik dan mencapai tujuan secara maksimal maka dibentuklah Sekretariat DPRD Kota Medan. Dalam peraturan Wali Kota Nomor 60 Tahun 2017 menjelaskan tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Kota Medan. Tugas Sekretariat DPRD Kota Medan adalah menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasi tenaga ahli yang diperlukan DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Fungsi Sekretariat DPRD Kota Medan adalah menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, fasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD, menyediakan dan pengkoordinasi tenaga ahli yang diperlukan DPRD, pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat DPRD Kota Medan dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan memfasilitasi semua kebutuhan anggota DPRD, secara administratif bertanggung jawab kepada Wali Kota Medan. Berdasarkan hasil survei Tahun 2022 yang kerjasama dengan PIMBANGKOM ASN LAN-RI. Sekretariat DPRD Kota Medan memperoleh nilai indikator kerja sebesar 3,013 dengan kategori masih kurang baik. Bahwa dengan adanya laporan kinerja maka gambaran efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Medan masih belum mencapai kategori baik. Untuk meningkatkan menjadi kategori yang baik, Sekretariat DPRD Kota Medan harus lebih optimal dalam meningkatkan efektivitas kerja seluruh pegawai.

Menurut (Kiwang, Pandie, & Gana, 2015) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Di Sekretariat DPRD Kota Medan memiliki standar target dalam suatu ukuran penilaian efektivitas kerja yang baik, salah satu yang berperan sangat penting dalam bertanggung jawab untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah kepemimpinan, menurut (Susanto, 2014) kepemimpinan yang efektif mampu menginspirasi dan menggerakkan para pengikutnya untuk berjuang demi tercapainya tujuan organisasi

Kehadiran pimpinan dalam Sekretariat DPRD Kota Medan sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya untuk mencapai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sekretariat DPRD Kota Medan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, Menurut Kurt Lewin dalam (Sudiro, 2021) gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin memotivasi kelompok untuk selalu diskusi dan membuat keputusan. Selalu berusaha objektif di dalam memberikan pujian atau kritikan, serta terus memberikan spirit kepada anggotanya. Pimpinan juga harus mampu memotivasi, membimbing dan mengarahkan setiap tugas yang diberikan kepada setiap anggota, dikarenakan setiap tahun masing-masing pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki target atau tujuan yang harus dicapai dengan memiliki angka atau predikat untuk mengisi bobot unsur penilaian.

Apabila nilai dibawah 50 dan melanggar peraturan maka akan mendapatkan *punishment* dari pimpinan DPRD atau Wali Kota. Penelitian Alegebeye dalam Arisandi et al (2023:3) menemukan

bahwa terdapat adanya hubungan yang kuat antara ketidaksiplinan yang mampu merusak efektivitas kerja karyawan, dari temuan ini jika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja yang akan menurun.

Menurut (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2021) definisi disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Di Sekretariat DPRD Kota Medan masih ada pegawai yang tidak disiplin seperti tugas yang diberikan tidak selesai sesuai target yang telah ditentukan dikarenakan masih banyak pegawai yang terlihat santai dan terdapat pegawai yang meninggalkan kantor pada saat kerja, begitu pula pada tingkat ketidakhadiran para pegawai yang dapat dilihat pada absensi yang dilaksanakan setiap hari. Tetapi hanya beberapa pegawai yang tidak turun kerja dikarenakan sakit atau tidak memberikan keterangan dari yang bersangkutan bahkan sampai berhari-hari sehingga meninggalkan tugas dan tanggung jawab (Sumber : Dr. Jannatun Nisa, M.A dan Yulinar ).

Salah satu cara yang efektif untuk mendisiplinkan karyawan di Sekretariat DPRD Kota Medan adalah *punishment*, menurut (Supriyono & Ahmadi, 2004) *punishment* adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana. Secara garis besar menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

1. *Punishment Preventif*

*Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *punishment preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

2. *Punishment represif*

*punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan yang dianggap melanggar peraturan *Punishment* yang digunakan dalam penelitian di Sekretariat DPRD Kota Medan adalah *punishment represif*.

Tujuan dari *punishment* adalah untuk membuat para pelanggar merasa jera dan tidak akan mengulangnya lagi. Penerapan *punishment* yang salah dapat menimbulkan efek yang negatif, begitu pula sebaliknya penerapan sistem *punishment* yang baik dan benar akan menimbulkan efek yang positif.

Sekretariat DPRD Kota Medan memiliki 3 *punishment represif* untuk mendisiplinkan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melanggar peraturan yaitu hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat. Hukuman dapat diberikan oleh pimpinan Sekretariat DPRD Kota Medan dan Walikota Medan bagian Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM (BKPSDM).

Pada tahun 2022 instansi pemerintahan Sekretariat DPRD Kota Medan memiliki beberapa permasalahan :

1. Masih adanya beberapa pegawai yang tidak mengerti dengan pekerjaan dan tugas pokok lainnya.
2. Munculnya kegiatan baru diluar perencanaan awal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan *Punishment Represif* Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan .

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut (Rivai & Bachtiar, 2013) kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Dewi, 2021) mengemukakan peranan pemimpin sebagai penanggung jawab dalam Perusahaan sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan karena pemimpin dapat memberikan motivasi, membimbing, menggerakkan, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku karyawannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Seorang pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi bawahannya sehingga tujuan ingin dicapai bisa tercapai dengan hasil yang baik. Maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan bawahannya menurut (SORMIN, 2022).

Menurut (Suparman, 2016) tipe kepemimpinan dibagi menjadi 5 yaitu :

1. Tipe Kharismatis

Pemimpin kharismatis adalah keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya dan didasarkan atas kualitas kepribadian individu.

2. Tipe Paternalistis

Kepemimpinan paternalistis yang perannya diwarnai oleh sikap kebapak- bapakan dalam arti bersifat melindungi, mengayomi dan menolong anggota. Pemimpin paternalistic tidak mementingkan diri sendiri, melainkan memberikan kesejahteraan dan mengutamakan kepetingan bersama.

3. Tipe Otoriter

Kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

4. Tipe Organisatoris dan Administrator

Pemimpinan sangat mementingkan tersedianya data atau informasi yang Mutahir, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, untuk dipergunakan dalam setiap pengambilan

Keputusan.

5. Tipe Demokratis

kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinannya yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

Tipe Gaya kepemimpinan yang digunakan Sekretariat DPRD Kota Medan adalah demokratis.

Indikator kepemimpinan menurut Martoyo dalam (Dewi, 2021) :

1. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

4. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat atau saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

Menurut (Fahmi, 2016) *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

Menurut Purwanto dalam (Astuti & Purnomo, 2018) mengemukakan *punishment represif* adalah Punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran atau setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.

Menurut Soekanto dalam (Wahyuni, Sabran, & Hermanto, 2018) *punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi, untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut.

### **Faktor -faktor yang mempengaruhi *Punishment Represif***

Menurut (Mangkunegara & Hasibuan, 2000) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena :

1. Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan.
2. Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas.

3. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
4. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

## **METODE**

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan 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. Lokasi penelitian dilakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Kota Medan di Jl. Kapten Maulana Lubis No.1, Kec Medan Petisah. Waktu Penelitian dari November 2023 – sampai selesai. Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Objek atau Subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Medan berjumlah 35 orang sesuai dengan ketentuan instansi. Menurut (Sugiyono, 2019) sampel merupakan bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel atau responden adalah seluruh populasi yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Medan berjumlah 35 orang. Dalam Penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling total atau sensus

Jenis Data Penelitian adalah data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara dengan pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. Dan data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data seperti melalui pihak lain. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah jurnal, buku dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dan wawancara. Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala *likert*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas**

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan, *punishment represif*, efektivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel	Nilai Validitas	Keterangan
X1P1	0.734	Valid
X1P2	0.781	Valid
X1P3	0.713	Valid
X1P4	0.613	Valid

X1P5	0.684	0.324	Valid
X1P6	0.751	0.324	Valid
X1P7	0.730	0.324	Valid
X1P8	0.584	0.324	Valid
X1P9	0.708	0.324	Valid
X1P10	0.673	0.324	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Penulis 2024  
Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Punishment represif*

Variabel	Nilai Validitas	Keterangan
X2P1	0.569	Valid
X2P2	0.727	Valid
X2P3	0.703	Valid
X2P4	0.730	Valid
X2P5	0.838	Valid
X2P6	0.722	Valid
X2P7	0.670	Valid
X2P8	0.711	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Penulis 2024  
Tabel 3. Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja

Variabel	Nilai Validitas	Keterangan
YP1	0.746	Valid
YP2	0.619	Valid
YP3	0.711	Valid
YP4	0.683	Valid
YP5	0.644	Valid
YP6	0.462	Valid
YP7	0.686	Valid
YP8	0.654	Valid
YP9	0.730	Valid
YP10	0.505	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Penulis 2024

Berdasarkan data tabel dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada kedua variabel independent dan variabel dependen tersebut dinyatakan valid atau relevan dengan tujuan pengukuran.

### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

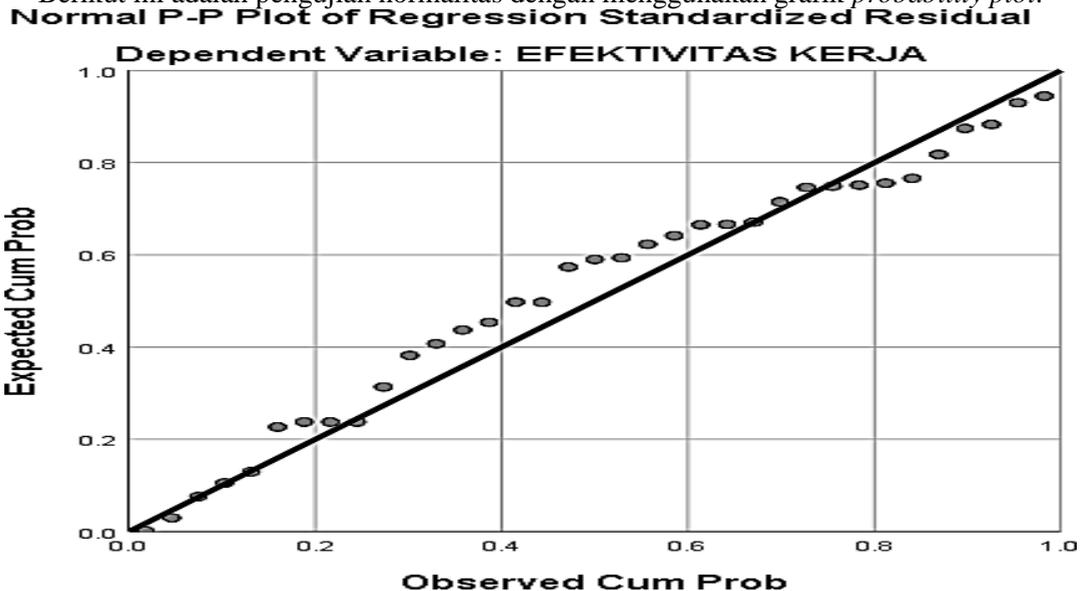
Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria Cronbach's Alpha
Kepemimpinan	0.884	0.60
Punishment represif	0.859	0.60
Efektivitas Kerja	0.841	0.60

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Penulis 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa Cronbach's Alpha masing- masing kepemimpinan (X1) , *punishment represif* (X2) dan efektivitas kerja (Y) lebih besar dari 0.60. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa semua item pernyataan realibel dan andal jika di uji secara berulang-ulang.

### Hasil Uji Normalitas

Berikut ini adalah pengujian normalitas dengan menggunakan grafik *probability plot*:



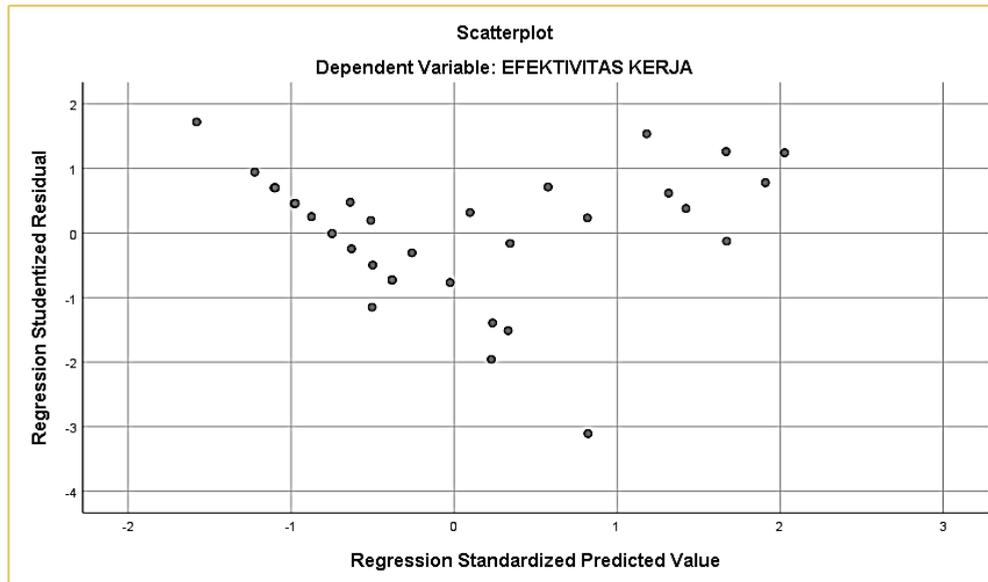
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Penulis 2024

Berdasarkan gambar data pengujian normalitas dapat menunjukkan bahwa titik-titik yang banyak menyebar disekitar garis diagonal namum tetap mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan layak digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

Berikut merupakan grafik scatterplot pada gambar dibawah ini :



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Penulis 2024

Berdasarkan hasil Gambar dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas atau dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	0.483	2.071
<i>Punishment represif</i>	0.483	2.071

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Penulis 2024

Berdasarkan hasil tabel dapat diketahui bahwa variabel independen tidak terdapat masalah multikolinearitas, hal ini dapat dilihat dari nilai VIF yang dibawah 10 dan nilai Tolerance di atas 0,1.

### Metode Analisis data

#### Metode Deskriptif

Tabel 6. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Kepemimpinan	35	32	50	40.97	4.700
<i>Punishment represif</i>	35	26	40	32.20	4.248

Efektivitas kerja	35	39	50	42.23	3.317
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Penulis 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan penggambaran mengenai data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan (X1) memiliki sampel 35 dengan nilai minimum 32, nilai maximum 50, mean (nilai rata-rata) 40.97 dan nilai standart deviation 4.700.
2. Variabel *punishment represif* (X2) memiliki sampel 35 dengan nilai minimum 26, nilai maximum 40, mean (nilai rata-rata) 32.20 dan nilai standart deviation 4.248.
3. Variabel efektivitas kerja (Y) yaitu data tersebut nilai minimum 39, nilai maximum 50, nilai rata-rata 42.23 dan nilai standart deviation 3.317.

### Metode Regresi Linier Berganda

Hasil regresi pada penelitian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std.Error	Beta
(Constant)	16.135	2.370	
Kepemimpinan	0.351	081	498
<i>Punishment represif</i>	0.363	089	465

a. Dependent Variable :Efektivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Penulis 2024

Berdasarkan Tabel model persamaan regresi linier berganda pada penelitian dirumuskan sebagai berikut :  $Y=16.135+0.351X_1+0.363X_2$

Persamaan diatas memiliki arti bahwa :

1. Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya konstanta positif, artinya ini menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan variabel kepemimpinan dan *punishment represif* maka efektivitas kerja adalah sebesar 16.135.
2. Variabel kepemimpinan memiki nilai koefisien sebesar 0.351 dengan arah positif, artinya jika variabel kepemimpinan naik maka efektivitas kerja akan naik dengan asumsi *punishment represif* adalah konstan atau tetap.
3. Variabel *punishment represif* memiki nilai koefisien sebesar 0.363 dengan arah positif, artinya jika variabel *punishment represif* naik maka efektivitas kerja akan naik dengan asumsi kepemimpinan adalah konstan atau tetap.

### Hasil uji Hipotesis

#### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial (t) disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (t)

Model	T	Sig
(Constant)	6.809	.000
Kepemimpinan	4.346	.000
<i>Punishment represif</i>	4.059	.000

a. Dependent variabel : Efektivitas kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Penulis 2024

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diketahui bahwa :

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan rangkuman hasil uji parsial pada tabel di atas diketahui bahwa kepemimpinan dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima maka berdasarkan analisis regresi dan uji t dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

b. Variabel *Punishment represif* (X2)

Berdasarkan rangkuman hasil uji parsial pada tabel di atas diketahui bahwa *punishment represif* dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima maka berdasarkan analisis regresi dan uji t dapat disimpulkan *Punishment represif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas (kepemimpinan dan *punishment represif*) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (efektivitas kerja). Perhitungan  $F_{tabel}$  sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F(k;n-k) \\ &= F(2;35-2) \\ &= F(2;33) \\ &= 3.28 \end{aligned}$$

Berikut hasil uji simultan dengan pengolahan data menggunakan spss pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.297	2	149.149	62.903	.000 <sup>b</sup>
	Residual	75.874	32	2.371		
	Total	374.171	34			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), *Punishment Represif*, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Penulis 2024

Berdasarkan Tabel di atas dilihat hasil uji simultan (F) dimana nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $F_{hitung} 62.903 > F_{tabel} 3.28$ . Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berikut hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dengan pengolahan data menggunakan spss pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	M	R	RSqu	Adj	Std.Error of
		are	usted	RSq	the Estimate
			uare		
1	.893 <sup>a</sup>	.	.797	.785	1.540

a. Predictors : (Constant), *Punishment Represif*, Kepemimpinan

b. Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Penulis 2024

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.797. Aneka koefisien determinasi tersebut berarti bahwa 79,7% variasi efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan

dan *punishment represif* pada Sekretariat DPRD Kota Medan. Sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian, misalnya kompensasi dan reward.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan pada variabel kepemimpinan, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan Medan. Dibuktikan dengan hasil uji parsial (t) dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan meningkat maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat positif. Berdasarkan distribusi jawaban responden dapat dilihat bahwa indikator yang paling dominan mengenai pemimpin yang mampu mengembangkan solusi yang tepat untuk menyelesaikan masalah, artinya jika pemimpin dapat memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh pegawai maka efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

### **Pengaruh *Punishment Represif* Terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan variabel *punishment represif*, diperoleh hasil dimana *punishment represif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan Medan. Dibuktikan dengan hasil uji parsial (t) dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hal ini dapat diartikan bahwa jika *punishment represif* meningkat maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat positif. Berdasarkan distribusi jawaban responden dapat dilihat bahwa indikator yang paling dominan mengenai *punishment represif* adalah pegawai mengetahui alasan mendapatkan teguran, artinya jika seorang pegawai mengetahui dengan jelas alasan perusahaan memberikan *punishment* maka pegawai akan berusaha meningkatkan efektivitas kerja agar tidak mendapatkan *punishment* lagi.

### **Pengaruh Kepemimpinan dan *Punishment represif* terhadap Efektivitas kerja Pegawai.**

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan diperoleh hasil dimana kepemimpinan dan *punishment represif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan. Hal ini dibuktikan hasil uji parsial (t) dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  dengan hasil uji simultan (F) dengan  $F_{hitung} 62.903 > F_{tabel} 3.28$ . Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) kepemimpinan dan *punishment represif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan, artinya kepemimpinan apabila ditingkatkan maka dapat meningkatkan efektivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment represif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan, artinya *punishment represif* apabila ditingkatkan maka dapat meningkatkan efektivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan *punishment represif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bahwa kepemimpinan dan *punishment represif* terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan sebesar 79,7% sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W. S., & Purnomo, S. (2018). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan*.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 15.



- Dewi, D. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Pos Intermedia di Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(2), 149–161.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi. *Bandung: Alfabeta*, 82.
- Kiwang, A. S., Pandie, D. B. W., & Gana, F. (2015). Analisis kebijakan dan efektivitas organisasi. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 19(1), 71–82.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2000). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Rivai, V., & Bachtiar, B. R. A. (2013). Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara.
- SORMIN, R. K. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di BTPN kantor cabang Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(4), 274–281.
- Sudiro, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D. *Bandung: Cv. Alfabeta*.
- Suparman, A. (2016). *Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Efektivitas Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung*. Perpustakaan.
- Supriyono, W., & Ahmadi, H. A. (2004). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Susanto, A. B. (2014). Manajemen strategik komprehensif. *Jakarta: Erlangga*.
- Wahyuni, S., Sabran, S., & Hermanto, M. (2018). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pada Pt. Tri Mandiri Selaras Di Tenggara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.