

THE CONTRIBUTION OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE TO IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE GOVERNMENT BUREAU OF WELFARE BUREAU LAMPUNG PROVINCE

David Ariswandy¹, Hazairin Habe²
Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
David.ariswandy@gmail.com, hazairin.habe@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine how the contribution of leadership style and work discipline to the improvement of employee work at the Bureau of People's Welfare Services at the Lampung Provincial Government. This type of research is carried out by explanatory research, namely a problem-solving model that describes the problem and explains it based on the existing data in reviewing the theoretical approach and numbers that are related to one another. This study used 52 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) are independent variables and Employee Performance Improvement (Y) as variables. bound. From the results of data processing, the answer to the hypothesis has been successfully found, namely as follows: There is a contribution between leadership style (X1), work discipline (X2) and increased employee performance (Y), with a contribution rate of 54.6% which means that leadership style and work discipline contributed 54.6% to the improvement of employee performance.*

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance Improvement.*

KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG

David Ariswandy¹, Hazairin Habe²
Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
David.ariswandy@gmail.com, hazairin.habe@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kontribusi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kerja pegawai pada kantor Biro Jasa Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung. Penelitian yang dilaksanakan jenis penelitian Explanatory yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data data yang ada dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka angka yang berhubungan satu dengan lainnya. Penelitian ini menggunakan 52 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu : 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut Terdapat kontribusi antara gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dengan peningkatan kinerja pegawai (Y), dengan tingkat kontribusi sebesar 54,6% yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 54,6% terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Peningkatan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya. (Nopitasari & Krisnandy, 2018)

Keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan peranan dari pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan mencapai kinerja yang diharapkan. Peranan pemimpin dalam memimpin dan kepuasan bawahannya sangat menentukan, karena pegawai merupakan aset organisasi yang dinamis dan selalu berkembang.

Dalam arti yang luas gaya kepemimpinan dapat dipergunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi atau instansi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi dapat terlaksana maka selain sekumpulan tenaga kerja juga dilibatkan perlengkapan, mesin-mesin, metode kerja, waktu, bahan baku yang umumnya dikenal sebagai sumber daya. Setiap organisasi mengharapkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya tersebut benar benar dapat berdaya guna dengan demikian perlu adanya manajemen.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, sehingga

peran seorang pemimpin sangat penting dalam mengelola organisasi. Pemimpin bertanggung jawab terhadap kegiatan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan (baik oleh organisasi maupun pegawai yang bersangkutan) .

Berdasarkan penelitian oleh (Wales et al., 2017) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan thitung > ttabel (2,045 < 1,999) sehingga dinyatakan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan thitung > ttabel (3,593 > 1,999) sehingga dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado.

Selanjutnya penelitian oleh (Harlie, 2012) Variabel X1 yaitu disiplin kerja memiliki nilai korelasi parsial tertinggi yaitu 0,990 dibandingkan dengan variabel bebas yang lain yaitu motivasi (X2) sebesar 0,872 dan variabel pengembangan karier (X3) yaitu sebesar 0,986, maka variabel X1 yaitu variabel disiplin kerja merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja

yang rasional. Meningkatkan kinerja organisasi dalam suatu instansi secara keseluruhan harus dimulai dari meningkatkan kinerja individu tiap pegawai dalam instansi. Kinerja pegawai memiliki potensi besar menjadi *competitive advantage* yang sulit ditiru, sebagai mana yang menjadi paradigma dalam Human Capital Management. Saat ini sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai objek pelaksana perintah dan kebijakan semata, tapi lebih sebagai subjek atau perilaku yang turut menentukan kelangsungan suatu organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dan menjadi lebih baik dari tahun ke tahunnya.

Sumber : Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung Tahun 2020

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tentu banyak faktor yang mempengaruhi antara lain faktor intern yaitu yang ada pada diri pegawai seperti disiplin, motivasi, kompetensi, keterampilan dan tingkat pendidikan dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, pengawasan pimpinan, fasilitas kerja. Faktor internal dibentuk oleh pribadi sedangkan faktor eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta sarana dan prasarana tersedia secara tidak langsung akan mempengaruhi hasil kerja yang lebih baik

LANDASAN TEORI

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Banyak teori bagaimana fungsi seorang pemimpin dalam organisasi, dan dapat dimengerti bahwa pimpinan adalah tokoh panutan dalam suatu organisasi yang lebih mampu dari orang – orang dalam kelompoknya dan karena itu maka seorang pemimpin diharapkan dapat menjadi motor penggerak dari organisasi yang dia pimpin untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bersama. Kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses pemberian pengaruh antara seorang pemimpin dengan orang yang dipimpinya. Gaya Kepemimpinan merupakan hal yang penting bagi organisasi, ini ditunjukkan oleh pendapat (Sagian, 2009) sebagai berikut : “Gaya Kepemimpinan merupakan hal yang penting, karena merupakan motor penggerak bagi sumber – sumber dan alat – alat produksi. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau gagal yang dialami organisasi tersebut sebagian besar

Tabel 1
Data Empiris Peningkatan Kinerja

No	Sasaran Strategis	Target (%)	Realisasi (%)	Selisih Pencapaian (%)
1	Kemampuan pengambilan keputusan sudah bagus	100	65	(-35)
2	Kemampuan memotivasi dengan bawahannya sudah terealisasi dengan baik	100	63	(-37)
3	Kemampuan komunikasi dengan bawahan sudah terorganisasi dengan baik	100	71	(-29)
4	Kemampuan mengendalikan dengan bawahan didalam organisasi sudah baik	100	68	(-32)
5	Tanggung jawab pimpinan dengan bawahan didalam suatu pekerjaannya	100	57	(-43)

ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang – orang yang diserahkan tugas untuk memimpin organisasi “.

Pengertian Disiplin Pegawai

Disiplin kerja(Mandasari, 2014) merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut (Sari & Hadijah, 2016) disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis.

Menurut (Beach, 2009) dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah mengatakan disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Pengertian Pengukuran Kinerja

Menurut Kaplan, Young dan Anthony serta Banker sebagaimana dikutip oleh Yuwono pengukuran kinerja adalah “ the activity of measuring the performance of an activity or the entire value chain. “

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada instansi. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik di mana instansi memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat mengembangkan tingkat pencapaian sasaran

dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu, indikator kinerja juga dapat digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Akdon dalam bukunya “Strategic Management for Educational Management” syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam ukuran kinerja adalah sebagai berikut :

1. Spesifik dan jelas untuk menghindari kesulitan integrasi sistem penilaian kinerja
2. Dapat diukur secara obyektif baik dengan cara kualitatif maupun kuantitatif
3. Menangani aspek-aspek yang relevan
4. Fleksibel dan sensitif terhadap perubahan
5. Efektif dalam arti mudah dicari atau dianalisis.

METODE PENELITIAN

Menurut(Arikunto, 2012) tentang pengambilan responden, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, tetapi apabila subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10%-15% lebih baik. Responden yang digunakan adalah seluruh pegawai pada kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung yaitu sebanyak 52 responden.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

- a. Data Primer
Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga, data primer ini diperoleh dengan penyebaran angket.
- b. Data Sekunder
Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan

permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur brosur serta dokumen kantor .

Untuk mengukur sejauh mana kontribusi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung dengan persamaan regresi linear berganda.

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t, Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Yang dimaksud dengan Hipotesis nol (H_o) dan Hipotesis alternatif (H_a) adalah :

1. $H_o = r_1 \leq 0$ = Berarti tidak ada kontribusi antara gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai
2. $H_a = r_1 > 0$ = Berarti ada kontribusi antara gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai
3. $H_o = r_2 \leq 0$ = Berarti tidak ada kontribusi antara disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4. $H_a = r_2 > 0$ = Berarti ada kontribusi antara disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap variabel terikat digunakan Uji F ,Dalam hal ini F-hitung dibandingkan dengan F-tabel dengan syarat sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Hasil pengujian signifikansi dapat juga dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang diperoleh yaitu:

1. Jika nilai signifikansi $<$ dari 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai signifikansi $>$ dari 0,05 maka H_o diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung melalui hasil perhitungan melalui Program PASW 21 sebagai berikut :

Tabel 2
Tabel Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimensio 1	.739a	.546	.516
n0			3.00293

Predictors: (Constant), X2, X1

Korelasi Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja dengan Peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,739, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan positif. Berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja maka Peningkatan Kinerja Pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja tidak baik maka Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung akan menurun.

$$\begin{aligned} \text{Koefisien Determinasi (KD)} &= R \\ &= 0,7392 = 0,546 \\ &= 0,546 \times 100\% \\ &= 54,6\%. \end{aligned}$$

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya kontribusi Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 54,6% dan sisanya sebesar 45,4% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda.

Tabel 3
Perhitungan Regresi Ganda Antara Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai.
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	12.021	4.510		2.666	.012
X1	.438	.145	.514	3.015	.005
X2	.263	.160	.280	2.644	.110

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t didapat t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) = 3,015 dan thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu = 2,644. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu =1,690, maka t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 12,021 + 0,438X1 + 0,263X2.$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu point, maka Peningkatan Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,438 point.

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel disiplin kerja sebesar satu point, maka Peningkatan Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,263 point

Tabel 4
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	335.896	2	167.948	18.624	.000a
Residual	279.545	31	9.018		
Total	615.441	33			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,624 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, maka Gaya Kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan : Terdapat kontribusi antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja pegawai pada Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung, hal ini terbukti dari hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel sebesar 0,711, termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya Koefisien Determinasi antara Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai adalah 50,6%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 5,727, dan hasil thitung = 5,727 > ttabel = 1,690. Persamaan regresi Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai adalah $Y = 15,866 + 0,606X_1$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi antara Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung.
2. Terdapat kontribusi variabel disiplin kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung, hal ini terbukti dari hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel sebesar 0,642, termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya Koefisien Determinasi antara disiplin kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai adalah 41,3%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara disiplin kerja terhadap Peningkatan Kinerja pegawai sebesar = 4,741 dan thitung > t tabel 1,691. Persamaan regresi disiplin

kerja terhadap Peningkatan Kinerja pegawai adalah $Y = 15,232 + 0,604X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi antara disiplin kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

3. Perhitungan regresi linier ganda Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Peningkatan Kinerja pegawai diperoleh persamaan $Y = 12,021 + 0,438X_1 + 0,263X_2$. Hasil ini bermakna jika Gaya Kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak berubah maka Peningkatan Kinerja pegawai (Y) tetap sebesar 12,021 point. Apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan satu point maka Peningkatan kinerja pegawai akan meningkat sebesar = 0,438. Jika disiplin kerja ditingkatkan satu point maka Peningkatan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,263 point. Hasil pengujian hipotesis secara simultan Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Peningkatan kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung = memperoleh hasil 18,624 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel = 4,121, pada taraf signifikan 5% dengan Dk = 30. Jadi Fhitung adalah lebih besar dari Ftabel (Fhitung > Ftabel). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut :

1. Pada variabel gaya kepemimpinan, daftar kuisioner nomor 15 dengan skor jawaban responden 173 yang perlu mendapat perhatian adalah pemimpin selalu mampu mendelegasikan pekerjaan kepada pegawai dengan cara yang tepat. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan pendekatan

- langsung kepada pegawai yang bermasalah.
2. Pada variabel disiplin kerja, daftar kuisioner nomor 15 dengan skor jawaban responden 176 yang perlu mendapat perhatian adalah saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai agar dapat lebih baik bersikap ketika menerima pekerjaan.
 3. Pada variabel Kinerja Pegawai, daftar kuisioner nomor 20 dengan skor jawaban responden 175 yang perlu mendapat perhatian adalah Apakah saudara/i memegang erat sistem pendelegasian wewenang, tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pegawai dengan lebih cermat dan teliti dengan melaksanakan perangkat pekerjaan yang telah dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Rineka Cipta.
- Beach. (2009). *Tujuan Disiplin*. Erlangga. Jakarta. Erlangga.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 No. 4(66), 8.
- Mandasari, W. (2014). *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik Rri Semarang)*. 14.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Sagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/Jpm.V1i1.3389>
- Wales, G. V., Mandey, S. L., & Wenas, R. S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado*. 10.