

EFEKTIFITAS GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Lampung)

David Ariswandy, Marsanuddin

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
david.ariswandy@gmail.com, marsanuddin@gmail.com

Abstrak. Organisasi memerlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi, untuk mengantisipasi tantangan bisnis yang semakin kompetitif dalam mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung, antara lain Kinerja pegawai rendah, hal ini terlihat dari realisasi kegiatan tidak mencapai target. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan memahami Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung. Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. 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 Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 50,6 %. Terdapat pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 41,3 %. Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X1), dan Disiplin Kerja (X2) bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 54,6 %..

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

THE EFFECTIVENESS OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study of the Lampung Province Youth and Sports Office)

David Ariswandy, Marsanuddin

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
david.ariswandy@gmail.com, marsanuddin@gmail.com

Abstract. . Organizations need employees who have high work power, to anticipate increasingly competitive business challenges in achieving organizational goals. The existing conditions at the Lampung Provincial Youth and Sports Office, among others, are low employee performance, this can be seen from the realization of activities that do not reach the target. The purpose of this study was to determine and understand the influence of leadership style on employee performance at the Youth and Sports Office of Lampung Province. This research is quantitative where the explanation is objective by explaining the existing approaches. 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 (Y) is the dependent variable. . From the results of data processing, it has been found that the answers to the hypothesis are as follows; There is an influence of Leadership Style (X1) on Employee Performance (Y), with a level of influence (R-square) of 50.6%. There is an effect of work discipline (X2) on employee performance (Y), with an influence level of 41.3%. There is an influence between Leadership Style (X1), and Work Discipline (X2) together on Employee Performance (Y), with an influence level of 54.6%..

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Gaya Kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya. (Aprianis 2018)

Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Setiap karyawan akan menjalankan tugasnya dengan senang hati tanpa keterpaksaan jika pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik, dalam hal ini kepala Dinas Pemuda dan Olahraga selaku pimpinan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan hubungan kerja yang baik antara pemimpin dengan pegawainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang kepala dinas dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Hal ini didukung dengan pendapat (Meliyanti, Dharmawan 2020) menjelaskan bahwa kedisiplinan seseorang berdasarkan atas kesadaran dalam bekerja dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu tingkat kehadiran, kepatuhan, pelaksanaan tugas, sanksi, wewenang dan tanggung jawab. Bila hal ini dapat dijalankan dengan baik dapat dipastikan organisasi akan berjalan dengan baik.

Disiplin pegawai diatur dalam (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010) tentang disiplin pegawai negeri sipil. Peraturan ini diharapkan dapat menjadi perhatian pegawai sehingga disiplin dalam bekerja.

Fakta yang terjadi selama ini, disiplin kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung dapat dikategorikan rendah. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran pegawai maupun pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja.

Karyawan yang memberikan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan, kepentingan-kepentingan individu organisasi tersebut akan terpenuhi, dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Penilaian kinerja pegawai sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan kedalam standar kinerja para pegawai sesuai dengan unit kerjanya.

Faktor kinerja pegawai masih menjadi penghambat pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung, hal ini dilihat dari realisasi kegiatan tidak mencapai target, dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Realisasi Kegiatan Tahun 2020			
No.	Uraian Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)
1.	Peningkatan Sarana Prasarana Olahraga 2	100	91
2.	Penyediaan Sarana Prasarana Pemuda	100	87
3.	Promosi dan pembinaan Olahraga	100	91
4.	Pemberian penghargaan Olahraga Rata – rata	100	76 87, 2

Sumber : Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung

Kegiatan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung pada Tahun Anggaran 2020 hanya terealisasi sebesar 87,2 %, hal ini karena sebagian anggaran dialihkan ke hal-hal yang berkaitan dengan penanganan covid 19 yang sedang dialami. Selain gaya kepemimpinan, satu cara mencapai tujuan organisasi adalah dengan disiplin. Apabila pegawai telah disiplin dalam bekerja dapat dipastikan tujuan organisasi tercapai. Kedisiplinan merupakan fungsi yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

TINJAUAN TEORITIS

Menurut (Trisnowati Josiah 2021a) mengemukakan, kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Winardi kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pimpinan mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara suka rela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan.

Melihat dari penjelasan mengenai pengertian kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa teori kepemimpinan merupakan teknik dan kemampuan dasar seorang pimpinan dalam mempengaruhi dan mengendalikan bawahan, agar mau melaksanakan segala jenis pekerjaan yang ditugaskan dengan efektif dan efisien. Maka pimpinan harus bisa membagi tugas yang secara adil kepada setiap bawahannya, sehingga bawahannya merasa tidak terlalu berat atas tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kepemimpinan adalah bentuk manajemen yang melibatkan

Menurut (Aprianis 2020a) mengatakan bahwa perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang. Gaya tersebut adalah sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Direktif, dicirikan oleh:

- 1) Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan berkaitan dengan seluruh pekerjaan menjadi tanggung jawab pemimpin dan ia hanya memberikan perintah kepada bawahannya untuk melaksanakannya.
- 2) Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan menjalankan tugas.
- 3) Pemimpin melakukan pengawasan kerja dengan ketat.
- 4) Pemimpin memberikan ancaman dan hukuman kepada bawahan yang tidak berhasil melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan.
- 5) Hubungan dengan bawahan rendah, tidak memberikan motivasi kepada bawahannya untuk dapat mengembangkan dirinya secara optimal, karena pemimpin kurang percaya dengan kemampuan bawahannya.

b. Gaya Kepemimpinan Konsultatif, dicirikan oleh:

- 1) Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan keluhan dari bawahan.
- 2) Pemimpin menentukan tujuan dan mengemukakan berbagai ketentuan yang bersifat umum setelah melalui proses diskusi dan konsultasi dengan para bawahan.
- 3) Penghargaan dan hukuman diberikan kepada bawahan dalam rangka memberikan motivasi kepada bawahan.

- 4) Hubungan dengan bawahan baik.
- c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dicirikan oleh:
- 1) Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan.
 - 2) Pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
 - 3) Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.
 - 4) Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
- d. Gaya Kepemimpinan Delegatif, dicirikan oleh:
- 1) Pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah kepada bawahan.
 - 2) Bawahan memiliki hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan dan hubungan bawahan rendah.4
- Dari gaya kepemimpinan di atas, gaya kepemimpinan konsultatif hampir seimbang dengan partisipatif, yaitu lebih tepat digunakan pada kondisi lingkungan perusahaan atau lembaga yang menuntut kreatifitas, dukungan dan motivasi kerja yang tinggi dari para pegawainya. Disamping itu gaya kepemimpinan konsultatif ini cocok diterapkan bagi pimpinan yang selalu mengharapkan

saran atau konsultasi dari keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Gaya kepemimpinan konsultatif ini juga bersifat umum yang sering memberi penghargaan untuk bawahannya guna memberikan motivasi kepada bawahannya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Meliyanti, Dharmawan 2020) , untuk memperjelas mengenai pengertian disiplin kerja, berikut diuraikan beberapa batasan para ahli tentang disiplin kerja, De Conzo dalam bukunya (P Stephen & Coutler Robbins 2016) mengemukakan tentang pengertian Kedisiplinan sebagai berikut: "Disiplin kerja adalah suatu kondisi dalam organisasi dimana para pegawai menampilkan dirinya masing-masing sesuai peraturan organisasi dan standar perilaku yang dapat diterima".

(David Ariswandy, Hazairin Habe 2020) juga mengartikan bahwa kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan oleh pegawai dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (Strategic Planning) suatu organisasi. (Aprianis 2020b) bahwa kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kepercayaan diri. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai yang dapat dibuktikan dari hasil kerja sehari-hari yang dapat memberikan nilai lebih bagi kemajuan unit kerja atau organisasinya.

Menurut (Trisnowati Josiah 2021b) penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli diatas, dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian bekerja, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi kerjanya.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi obyek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu. (2017)

Menurut (Arikunto, Suharsimi 2010) pengertian objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid, dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu).

Dalam penelitian ini, objek penelitian adalah permasalahan di gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung.

Metode pengumpulan data menjadi faktor yang harus diperhatikan dalam suatu penelitian agar memperoleh hasil sesuai dengan tujuan penelitian. Metode

pengumpulan data berupa suatu pernyataan tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian.

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti berdasarkan responden yang mengisi Angket / Kuesioner. Pada penelitian survey, penggunaan angket/kuesioner merupakan hal yang pokok untuk pengumpulan data. Hasil angket/kuesioner tersebut menghasilkan angka-angka, tabel analisa statistik dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian. Analisa data kuantitatif didasarkan pada hasil angket/kuesioner.

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder digunakan untuk mendukung informasi data primer yang telah diperoleh yaitu berupa dokumentasi, catatan-catatan, penelitian terdahulu dan buku-buku referensi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan data yang akurat dan lebih spesifik, adapun teknik yang digunakan adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*).

Sedangkan menurut (Sugiyono 2011) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 52 (lima puluh dua) orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif, karena data yang ada berwujud angka-angka yang digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Sumber : Data diolah Tahun 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t atau uji parsial yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan :

Bila $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak
Bila $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima

Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kinerja (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	15.866	3.957		4.010	.000
X1	.606	.106	.711	5.727	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah Tahun 2021

Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

- H_0 : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- H_a : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 5,727 sedangkan t_{tabel} dengan $df = 50$ ($52-2$) adalah 1,676. Jadi t_{hitung} (5,727) $>$ t_{tabel} (1,676), dengan demikian H_a diterima. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 dimension0	.711 ^a	.506	.491	3.08172

a. Predictors: (Constant), X1

Dari tabel diatas diketahui bahwa R Square sebesar 0,506 artinya sebesar 50,6 % variasi perubahan variabel terikat (Kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) sedangkan sisanya 49,4 % dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Koefisien Regresi Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	15.232	4.905		3.105	.004
X2	.604	.127	.642	4.741	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah tahun 2021

H_0 :Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H_a :Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 4,741 sedangkan t_{tabel} dengan $df = (52-2 = 50)$ adalah 1,676. Jadi t_{hitung} (4,741) $>$ t_{tabel} (1,676), dengan demikian didapat kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 dimension0	.642 ^a	.413	.394	3.36126

a. Predictors: (Constant), X2

Dari tabel diatas diketahui bahwa R Square sebesar 0,413 artinya sebesar 41,3 % variasi perubahan variabel terikat (Kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Disiplin Kerja) sedangkan sisanya 58,7 % dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis.

- Ho : Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y)
Ha : Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian hipotesis :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) Maka H_0 diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) Maka H_0 ditolak. Artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	335.896	2	167.948	18.624	.000a
Residual	279.545	49	9.018		
Total	615.441	51			

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil data tabel di atas terlihat bahwa F_{hitung} 18,624 sedangkan F_{tabel} dengan $df_1 = (k-1) = (3-1 = 2)$ dan $df_2 = (n-k) = 52-2 = 50$ F_{tabel} adalah sebesar 3,183 dimana F_{hitung} 18,624 > F_{tabel} 3,183 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1 dimension0	.739a	.546	.516	3.00293

Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber : Data diolah Tahun 2021

Berdasarkan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) yang menunjukkan antar variabel (0,739). Koefisien determinasinya [R^2] sebesar 0,546 menunjukkan bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 54,6 % selebihnya 45,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji regresi linier berganda menggunakan *model summary* yang menyatakan uji asumsi ini memiliki pengaruh signifikan dan hasilnya diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,739. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,546. Menunjukkan bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 54,6 % sedang sisanya 45,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan Sugiyono, 2013:250, bahwa: Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel sangat lemah, sehingga tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap Y sebaliknya bila $r = + 1$ atau mendekati 1, maka korelasi antar kedua variabel dikatakan positif. Pengujian hipotesis merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Hasil ini terlihat bahwa t_{hitung} sebesar bahwa

- t_{hitung} sebesar 5,727 sedangkan t_{tabel} dengan $df = 50$ ($52-2$) adalah 1,676. Jadi t_{hitung} ($5,727$) > t_{tabel} ($1,676$), berarti H_0 diterima. Hal ini sesuai dengan Sugiono, 2013 bahwa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andi Basuki (2009) yang menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Kartono (2008:34) gaya kepemimpinan adalah sebagai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dipertegas dengan pendapat Prasetyo (2008:171), Gaya Kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya. Seorang pemimpin yang memiliki gaya dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara berperilaku dan bersikap kepada pegawai selaku bawahannya sehingga pegawai berperilaku dalam bekerja sesuai apa yang menjadi harapan pimpinan.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 4,741 sedangkan t_{tabel} dengan $df = (52-2=50)$ adalah 1,676. Jadi t_{hitung} ($4,741 > t_{tabel}$ ($1,676$), hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian artinya Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan Azahraty (2018) yang menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Malayu SP. Hasibuan (2000:190) mengemukakan pendapat tentang disiplin kerja sebagai berikut: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan pegawai patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan organisasi, hal ini akan mendukung peningkatan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi tercapai. - 3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Hal ini terbukti dengan Tabel 12 diperoleh F_{hitung} adalah 18,624 > F_{tabel} 3,181 atau sig 0,005 < 0,05 hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Dengan kata lain model X_1 , X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y . Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Didukung dengan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Melalui pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang mampu berperilaku dan bersikap sehingga bawahannya bekerja dengan mengupayakan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan dan didukung dengan disiplin akan menjadi pedoman pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tetap mematuhi aturan yang telah ditetapkan organisasi. Persamaan regresi antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai

pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung adalah sebesar $Y = 12,021 + 0,438X_1 + 0,263X_2$. Koefisien regresi $X_1 = 0,438$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,263$, yang artinya Gaya Kepemimpinan lebih berpengaruh daripada Disiplin Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

PENUTUP

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disampaikan kesimpulan dan implikasi penelitian ini, adalah :

1. Dari hasil analisis Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung, Nilai koefisien determinasi 50,6 % artinya menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 50,6 % sedangkan sisanya sebesar 49,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung, Nilai koefisien determinasi 41,3 % artinya menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 41,3 % sedangkan sisanya sebesar 58,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung, Nilai koefisien determinasi 54,6 % artinya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 54,6 % sedangkan sisanya

sebesar 45,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi dan saran dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan Gaya Kepemimpinan adalah item pernyataan mengenai “Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memiliki cara menangani pekerjaan di acara-acara besar” karena skor yang diperoleh rendah Untuk meningkatkan maka pemimpin harus bisa memanajemen acara dengan cara mengadakan rapat dengan peserta lengkap yang berkaitan dengan pelaksanaan acara, jadwal yang jelas, membuat Surat Perintah Tugas kepada masing-masing pegawai sehingga mereka tahu yang menjadi tanggung jawab masing-masing pekerjaan, ada koordinator yang ditunjuk untuk menangani dan mengawasi pekerjaan tertentu yang perlu penanganan khusus, pengawasan setiap pekerjaan dan penanganan masalah yang timbul secara tepat dan tepat.
2. Variabel Disiplin Kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan Disiplin Kerja adalah item pernyataan mengenai “Setiap pegawai diberikan Surat Perintah Tugas” karena skor yang diperoleh rendah Untuk meningkatkan maka pemimpin harus membuat Surat Perintah Tugas pada masing-masing pegawai sehingga tahu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk waktu penyelesaian pekerjaan dan menetapkan pegawai dalam jabatan sesuai dengan kompetensinya.
3. Variabel Kinerja Pegawai, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan kinerja pegawai adalah Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

dengan baik. karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Untuk meningkatkan hal ini maka pemimpin harus bisa memberikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai dan untuk pegawai kompetensi kurang baik, pemimpin menyarankan untuk mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis dan menyiapkan anggaran untuk pelaksanaan pelatihan dan bimbingan teknis tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianis. 2018. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 4(2):41–48.
- Aprianis. 2020a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandar Lampung: Saburai Press.
- Aprianis. 2020b. "PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD AL-AZHAR 2 KOTA BANDAR LAMPUNG." 6(2):129–38.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- David Ariswandy, Hazairin Habe. 2020. "KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG." 6(2):85–92.
- Meliyanti, Dharmawan. 2020. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 6(2):101–10.
- P Stephen & Coutler Robbins. 2016. "Human Resources Management." in Vol. 1. Jakarta: Salemba empat.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010. 2010. "PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL."
- Sugiyono. 2011. "Metode Penelitian Kombinasi." Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnowati Josiah. 2021a. *Manajerial Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kinerja*. Bandar Lampung: Saburai Press.
- Trisnowati Josiah. 2021b. *Teori Dan Budaya Organisasi*. Bandar Lampung: Saburai Press.