

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SECRETARIAT
REGIONAL PEOPLE'S REPRESENTATIVE ASSEMBLY
TULANG BAWANG BARAT DISTRICT**

Epi Parella

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
epiparella2018@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the effect of leadership style and employee performance discipline in terms of work performance on the performance of employees at the Regional Representative Council Secretariat of Tulang Bawang Barat Regency. The data analysis used is multiple linear regression. This research uses a quantitative descriptive method that describes the nature or situation that is currently running at the time of the research and examines the causes the cause of a particular symptom. This study used 58 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X_1 and X_2) and 1 (one) dependent variable where Leadership Style (X_1) and Work Discipline (X_2) are the independent variables and Employee Performance (Y) as the dependent variable. From the results of data processing, the hypothesis answers have been found, namely as follows; There is an influence of Leadership Style (X_1) on Employee Performance (Y), with a level of influence (R -square) of 33.9%. There is an influence of work discipline (X_2) on employee performance (Y), with a level of influence of 30.8%. There is an influence of Leadership Style (X_1), Work Discipline (X_2) on Employee Performance (Y), with an influence level of 35.1%.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline and Employee Performance

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT**

Epi Parella

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
epiparella2018@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kinerja pegawai ditinjau dari dkerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan 58 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) 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 (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R -square) sebesar 33,9%. Terdapat pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 30,8%. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 35,1%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang dimiliki organisasi. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju

atau berkembangnya suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Selain itu, Sumber daya manusia sebagai satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga perlu terus diarahkan untuk menguasai manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Hasibuan (2003:10) memberikan definisi tentang manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Menurut Siagian (2000:10) inti keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan. Kepemimpinann erat kaitannya dengan hubungan antar manusia, yaitu hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pimpinan) dan hubungan kepatuhan ketaatan dari bawahan karena adanya pengaruh dari pimpinan.

Kepemimpinan menyangkut proses mempengaruhi sosial dengan pengaruh yang disengaja digunakan oleh seseorang terhadap orang lain untuk mengorganisir kegiatan–kegiatan dan hubungan–hubungan dalam organisasi. Dalam kepemimpinan yang paling penting adalah menginterpretasikan peristiwa–peristiwa, memetakan jalannya organisasi, membangun kerja sama antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sekecil apapun organisasi, peranan pemimpin sangat dominan dalam menciptakan, mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kerja sama baik vertikal, horizontal maupun diagonal. Hal tersebut mempengaruhi semua bawahan atau pengikut agar dapat memberikan pengabdian untuk mencapai tujuan organisasi.

Era globalisasi dan era reformasi, perubahan tatanan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dengan cepat mengikuti perkembangan dunia internasional. Pemimpin dan kepemimpinan organisasi pemerintah menjadi perhatian utama publik baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Seiring dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman

tersebut, diperlukan pemimpin yang berkualitas sehingga pelayanan publik dapat memenuhi kebutuhan masyarakat secara cepat, efektif dan akuntabel.

Menurut Terry GR dalam Kartono (2004:39) kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Sedangkan Siagian, (2000:97) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah motor atau penggerak daripada seluruh sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi.

Dari berbagai definisi yang sudah dikemukakan di atas bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan itu adalah sebuah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, kelompok dan bawahan, kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku orang lain, mempunyai kemampuan ataupun keahlian khusus di dalam bidang yang diharapkan oleh kelompoknya, guna mencapai tujuan dari kelompoknya.

Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha – usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Diantaranya adalah kepemimpinan yang diterapkan pada masing – masing organisasi dan lingkungan kerja. Pada satu organisasi tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan pada sisi lainnya segala aktivitas organisasi harus didukung oleh disiplin kerja yang baik, karena kedua faktor tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi yaitu pencapaian kinerja organisasi yang baik.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimana gaya kepemimpinan seseorang akan diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan pegawai dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter

pribadinya. Di samping itu dampak kepemimpinannya akan mempengaruhi terhadap keberhasilan organisasi.

Apabila kemampuan pemimpin dapat memfungsikan perannya, maka peran pegawai juga sangat membantu pencapaian tujuan organisasi, diiringi penciptaan lingkungan kerja yang harmonis, saling kerja sama dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Mencermati permasalahan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja aparat pemerintah tentunya membutuhkan pengelolaan dan pembenahan secara struktural dan kultural agar mereka berkemampuan bekerja secara profesional, memiliki motivasi yang tinggi, penuh dedikasi dan disiplin, sehingga menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pembangunan. Gaya kepemimpinan yang ada sudah baik tetapi belum optimal terlihat dari pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang datang terlambat sehingga tidak bisa meminimalisir tingkat kehadiran yang terlambat dari pegawai.

Kedisiplinan kerja secara konseptual difahami sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan, ketentuan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap mentaati semua peraturan tentang disiplin kerja dan dilaksanakan tepat waktu, baik ketika datang maupun pulang. Sebab disiplin kerja dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi. Disiplin kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat sehingga kinerja pegawai terlihat menurun.

Kondisi yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang mempunyai kinerja rendah. Rendahnya kinerja ini ditunjukkan dari lemahnya mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan berhasil guna.

Kondisi-kondisi di atas menarik minat penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat”.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam menejerial. Karena kepemimpinan maka proses manajemen dapat berjalan dengan baik sehingga pegawai akan bergairah dalam melaksanakan tugasnya (Tampubolon, 2008:2).

Dalam proses kepemimpinan, pemimpin memiliki peran program kegiatan yang didasarkan pada asumsi dasar organisasi, atau konsep manajemen yang digunakan. Bila perilaku bawahan sesuai dengan program yang telah digariskan oleh pimpinan maka nilai yang diperolehnya adalah tinggi dan sebaliknya bila perilaku individu dalam organisasi jauh dari kebenaran sebagaimana yang dituangkan dalam program kerja oleh pimpinan.

Sebagai gambaran, pengertian tentang kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi orang lain melalui hubungan interpersonal dan proses komunikasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai suatu proses di mana seorang pelaksana memberi petunjuk, pengaruh dan pembinaan atau mempengaruhi pekerjaan orang agar memilih atau mencapai maksud dan tujuan tertentu.

Menurut Luthans, (2002:619-627) ada beberapa aspek kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu :

1. Komunikasi Verbal dan Reliabilitas, yaitu seorang pemimpin harus memiliki kecakapan komunikasi terutama verbal sehingga dapat menterjemahkan visi dan misi kepada bawahan dan memiliki kemampuan membangun kerja tim atau kelompok.
2. Pendelegasian Wewenang, yaitu otoritas yang melekat pada seorang pemimpin sehingga dapat menggerakkan organisasi

dan tujuan dapat dikerjakan secara bersama-sama.

3. Pengambilan Keputusan, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan pada kondisi dan situasi apapun, sesuai dengan peraturan yang berlaku.
4. Pemecahan Masalah, timbulnya permasalahan dalam organisasi dimaksudkan untuk menumbuhkan inovasi dan penyelesaian tugas-tugas, diperlukan sikap pemahaman dan penafsiran yang memadai sehingga masalah-masalah yang timbul bisa diselesaikan.
5. Motivasi dan pengaruhi orang lain, yaitu seorang pemimpin diharapkan memiliki motivasi diri kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dan dapat memberi motivasi pada bawahan sehingga organisasi dapat digerakkan untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan yang baik adalah yang mampu memberi teladan yang diharapkan dapat meningkatkan tanggung jawabnya. Sedangkan dalam meningkatkan produktifitas pegawai, maka perlu dilakukan pendekatan psikologis dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang umumnya melekat pada diri pemimpin, seperti faktor motivasi, ketenangan, kepribadian dan kehidupan emosional.

Disiplin

Disiplin merupakan kata yang sering kita dengar dalam kehidupan sehari-hari, biasanya menunjuk pada ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap suatu aturan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini dikemukakan beberapa pengertian disiplin dari para ahli.

Menurut Undang-undang Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman.

Heidjrachman dan Husnan, (2002: 15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang

menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

Menurut David (2002: 112) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain ditentukan oleh faktor disiplin kerja pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam mematuhi semua norma kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selain itu, disiplin pegawai merupakan perwujudan kepatuhan dan ketaatan kepada hukum, dan pegawai akan berusaha untuk mengurangi segala bentuk pelanggaran sesuai peraturan yang berlaku.

Menurut Rivai (2005: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Davis (2005:360) Ada dua macam disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan- aturan yang telah digariskan oleh organisasi.
2. Disiplin Korektif Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang difokuskan pada analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Untuk mendukung penelitian ini, maka populasi akan diambil seluruhnya sebagai (purposive population), yaitu seluruh pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebanyak 60 orang responden terkecuali peneliti dan pimpinan sehingga responden yang digunakan yaitu 58 responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan jenis data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan telaah dokumentasi dan kepustakaan.

Uji Validitas

Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2005:190)

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Keeratan hubungan (korelasi)
x = Jumlah skor pertanyaan
y = Jumlah skor total pertanyaan
n = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria putusan:

r hitung > r tabel dan Sig, < 0,05 maka instrumen yang digunakan adalah valid

r hitung < r tabel dan Sig, > 0,05 maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi Alpha Cronbach. (Uyanto.2006:50) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha_{Cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah butir dalam skala pengukuran

S_i^2 = Ragam (variance) dari butir ke-i

S_p^2 = Ragam (variance) dari skor total

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan rumus:

Persamaan Regresi Linear Sederhana Menentukan uji Hipotesis 1 :

$$KP = a + b1 GK + X1$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (KP)

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi X1

X1 = Gaya Kepemimpinan (GK)

e = Faktor kesalahan

Menentukan Uji Hipotesis 2

$$KP = a + b2 DP + X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (KP)

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi X2

X2 = Disiplin Kerja (DP)

e = Faktor kesalahan

Menentukan Uji Hipotesis 3

dengan Persamaan Regresi Linear Berganda

$$KP = a + b1GK + b2DP + X1 X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (KP)

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi X1

b2 = Koefisien regresi X2

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Disiplin Kerja

e = Faktor kesalahan

Koefisien-koefisien korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan tabel interpretasi korelasi yaitu:

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat lemah
0,200 - 0,399	Lemah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2008:216)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Dalam perhitungan dan pengolahan data penelitian, digunakan bantuan program komputer excel dan SPSS 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk pengujian instrument penelitian. Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui valid atau tidaknya pertanyaan-

pertanyaan yang akan digunakan dan atau dapat tidaknya digunakan sebagai alat ukur penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui nilai alpha pada setiap variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), artinya variabel ini dapat digunakan untuk penelitian jika dinyatakan reliabel bila nilai alphanya > 0,60. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang ada.

Perhitungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) akan menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS versi 21 sebagai berikut :

Tabel Perhitungan Korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dari 58 responden.

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.858**	.582**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	58	58	58
X2	Pearson Correlation	.858**	1	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	58	58	58
Y	Pearson Correlation	.582**	.555**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	58	58	58

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Gaya

R Square	0,308
----------	-------

Kepemimpinan (X1) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar 0,582. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat termasuk dalam kategori korelasi “sedang” yakni terletak pada (0,400 - 0,589).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yaitu Determinasi (KD) = $R^2 = 0,339 \times 100\% = 33,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 33,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,907$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,674, maka $t_{hitung} = 5,907 > t_{tabel} = 1,674$ sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

dapat diterima. Jadi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 19,440 + 0,505X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Gaya Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 0,505 point.

Perhitungan Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,555. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat korelasi Disiplin Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) termasuk dalam kategori korelasi “sedang” yakni terletak pada (0,400 - 0,589).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

a	19,440
b1	0,505
tX1	5,907

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,308 \times 100\% = 30,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 30,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, ternyata pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

a	18,641
b1	0,519
tX1	5,497

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,497$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,674, maka $t_{hitung} = 5,497 > t_{tabel} = 1,674$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Disiplin Kerja

a	17,798
b1	0,349
b2	0,195
tX1	4,107
tX2	2,091

(X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 18,641 + 0,519X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,519 point.

Perhitungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut :

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,351 \times 100\% = 35,1\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

sebesar 35,1% dan sisanya sebesar 54,9% akibat penyesuaian faktor lain.

Analisis Regresi Berganda antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi berganda Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

Tabel Variabel Entered menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 17,798 + 0,349X_1 + 0,195X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,349 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,195 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,349$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,195$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan lebih tinggi atau dominan dibandingkan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Uji Hipotesis Simultan

Nilai F Hitung	18,090
Nilai F Tabel	3,168

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,090 dan jauh lebih besardari nilai Ftabel = 3,168, pada taraf signifikan 5%. Jadi Fhitung adalah lebih besar dari Ftabel = 3,168 ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 33,9%. Terdapat pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 30,8%. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 35,1%.

Saran

Dari penelitian ini peneliti memberi saran sebagai berikut:

- Pada variabel gaya kepemimpinan, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan indikator ini pimpinan selalu mengkondisikan tugas-tugas dengan membicarakan dahulu pegawai yang membidangi karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan melakukan rapat koordinasi dengan pegawai yang membidangi suatu pekerjaan sebelum memberikan tugas

sesuai edngan job description masing-masing pegawai.

- Variabel disiplin kerja yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai kehadiran pegawai ke kantor karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pegawai lebih disiplin terhadap waktu dan memberikan sanksi terhadap pegawai yang sering datang terlambat.
- Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai pegawai tidak pernah memberikan waktu penyelesaian pekerjaan melebihi batas waktu yang telah dijanjikan jawab karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan job description sesuai dengan kemampuan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith dan Newston, John, W. 1989. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Kartini, Kartono, 2004, *Pemimpin dan Kepemimpinan* Jakarta: Abnormal Rajawali
- Effendy, 2004. *Kepemimpinan*, Jakarta : Pustaka Karya
- Hasibuan, Melayu. SP, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Luthans, 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Pustaka Karya
- Mangkunegara, 2000. *Kinerja dan Organisasi* Jakarta : Gramedia
- Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

Robert L. Matis & John H. Jackson, 2006.
Human Resources Management,
Edisi sepuluh. Jakarta : Salemba
Empat

Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku
Keorganisasian*. Bogor. Ghalia
Indonesia

Sondang P. Siagian, 2004. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*.
Jakarta: Bumi Aksara

Siagian, Sondang. 2000. *Manajemen
Sumber Daya Manusia* . Jakarta :
Bumi Aksara

Thoha, 2013. *Kepemimpinan dalam
Manajemen, Jilid 2*. Jakarta :
Rajawali Pers

Thoyib, 2005. *Kepemimpinan
berorganisasi*. Jakarta: PT
Adikarya

Umar. 2005. *Metodologi Penelitian*,
Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian
Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
Bandung : ALFABETA