

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN MESUJI

## THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL RESEARCH AND DEVELOPMENT PLANNING AGENCY OF MESUJI REGENCY

\*M. Asyraf<sup>1</sup>, Refi Arioen<sup>2</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence\*:

e-mail: muhasyraf@gmail.com

### Abstrak

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. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Mesuji adalah disiplin kerja. Dari instansi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawainya agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh instansi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. 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. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 35 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. Metode yang digunakan menggunakan data primer dan data sekunder. Berdasarkan hasil analisis data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan tingkat pengaruh sebesar 42,9 %. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dengan tingkat pengaruh sebesar 36,4 % Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dengan tingkat pengaruh sebesar 52,8 %.

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

### Abstract

Leadership style in an organization is required to be able to make individuals in the organization they lead able to behave in accordance with what the leader wants to achieve organizational goals. The next factor that affects the performance of employees at the Regional Development Planning Agency of Mesuji Regency is work discipline. The agency itself also plays a role in managing its employees to comply with all regulations, norms that have been set by the agency so that employees work with discipline and effectiveness. To improve employee performance, of course, there are many factors that influence, including internal factors that exist in employees such as discipline, motivation, competence, skills and education level and external factors, namely work environment, leadership supervision, work facilities. The research carried out is descriptive quantitative research. This study used 35 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 ( $X_2$ ) as independent variables and Employee Performance ( $Y$ ) as dependent variable. The method used is primary data and secondary data. Based on the results of data analysis, it has been found that the answers to the hypothesis are as follows; There is an influence of Leadership Style ( $X_1$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) with an influence level of 42.9%. There is an influence of Work Discipline ( $X_2$ ) on Employee Performance ( $Y$ ), with an influence level of 36.4% There is an influence of Leadership Style ( $X_1$ ) and Work Discipline ( $X_2$ ) on Employee Performance ( $Y$ ), with an influence level of 52.8%

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

## 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.

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.

Peningkatan kapasitas kemampuan pegawai dalam rangka peningkatan kinerja tentu akan dipengaruhi oleh kepemimpinan di lingkungan tersebut. Serta memiliki fungsi yang penting agar seluruh pegawai mempunyai kinerja yang tinggi, peningkatkan kinerja dan pembentukan sumber daya manusia yang tangguh dalam perjalannya akan bergantung dari sejauh mana sistem yang terbangun dapat memberikan hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi secara positif terhadap pelaksanaan tugas kelembagaan.

Adanya Gaya Kepemimpinan yang baik yang dikondisikan melalui pembangunan iklim kerja yang kondusif merupakan dasar awal dalam pengembangan dan pelaksanaannya. Selanjutnya, merupakan bagian yang tidak terpisahkan pada upaya untuk memacu kinerja kelembagaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Mesuji adalah disiplin kerja. Dari instansi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan

sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif.

Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu instansi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Mesuji dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan pegawai tersebut. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai dapat bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Mesuji adanya beberapa pegawai yang terlambat hadir menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai terhadap instansi sudah menurun. Sedangkan jam kerja di Kabupaten Mesuji sudah memberikan keringanan kepada pegawai yang setiap minggu pulang dimana pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji didominasi oleh pegawai yang berasal dari luar Kabupaten Mesuji. Adapun jam kerja di Kabupaten Mesuji untuk kantor yang bekerja Senin sampai Jumat adalah hari Senin sampai Kamis mulai jam 07.30 sampai jam 17.00 dan hari Jumat jam 07.30 sampai jam 11.30.

Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Disiplin merupakan fungsi operasional MSDM yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diorganisasi.

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. Peningkatan kinerja organisasi dalam suatu instansi secara keseluruhan harus dimulai dari peningkatan kinerja individu setiap pegawai di instansi tersebut. Kinerja pegawai memiliki potensi besar untuk menjadi keunggulan kompetitif yang sulit untuk ditiru, sebagaimana paradigma dalam *Human Capital Management*.

#### Data Empiris Peningkatan Kinerja

N o	Sasaran Strategis	Target (%)	Realisasi (%)	Selisih Pencapaian (%)
1	Kemampuan pengambilan keputusan sudah bagus	100	82	(-18)
2	Kemampuan memotivasi dengan bawahan sudah terealisasi dengan baik	100	81	(-19)
3	Kemampuan komunikasi dengan bawahan sudah terorganisasi dengan baik	100	79	(-21)
4	Kemampuan mengendalikan dengan bawahan didalam organisasi sudah baik	100	86	(-14)
5	Tanggung jawab pimpinan dengan bawahan didalam suatu pekerjaannya	100	88	(-12)

Sumber : Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Mesuji, Tahun 2021

Fenomena atau masalah yang terjadi pada objek penelitian ditinjau dari kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Mesuji adalah target penyelesaian pekerjaan

tidak sesuai dengan realisasi pekerjaan pegawai seperti yang terlihat pada tabel berikut:

#### Daftar Target Penyelesaian Pekerjaan Di Lingkungan

#### Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Mesuji Tahun 2021

N o.	Uraian Pekerjaan	Target	Realisasi
1.	Penyelesaian SPJ	3 hari	6 hari
2.	Laporan Kegiatan	3 hari	6 hari
3.	Penyelesaian Administrasi Kepegawaian	2 hari	6 hari
4.	Penyusunan Laporan Kinerja Instansi	1 bulan	2 bulan

Sumber : Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Mesuji, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan persentase hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan selama tahun 2021 kurang optimal. Selain fenomena keagenan di atas, terdapat fenomena hasil penelitian yang berbeda (*research gap*) dari beberapa temuan sebelumnya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tentu banyak faktor yang mempengaruhi antara lain faktor internal yaitu faktor yang ada pada diri pegawai seperti disiplin, motivasi, kompetensi, keterampilan dan tingkat pendidikan serta 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.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan memberi judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Mesuji”**.

## TINJAUAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan merupakan hal yang penting bagi organisasi, ini ditunjukkan oleh pendapat Wahyu Sumidjo (2008:27) gaya kepemimpinan adalah Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk berfikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dalam pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.

Pada dasarnya di dalam setiap gaya kepemimpinan terdapat 2 unsur utama, yaitu unsur pengarahan (*directive behavior*) dan unsur bantuan (*supporting behavior*). Dari dua unsur tersebut gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu otokrasi (*autocracy*), pembinaan (*coaching*), demokrasi (*democracy*), dan kendali bebas (*free rein*).

Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mempengaruhi bawahannya tapi juga bisa menjamin bahwa orang-orang yang dipimpinnya dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki. Selain kemampuan pribadi, seorang pemimpin juga harus mampu membaca keadaan bawahan dan lingkungan yang menaunginya. Ada hal penting yang harus diketahui tentang bawahan adalah kematangan mereka, karena ada hubungan langsung antara gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dengan tingkat kematangan bawahan agar pemimpin memperoleh ketaatan atau pengaruh yang memadai.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:825) Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai-pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo (2009:186) dalam buku Ambar Teguh Sulistiyan Rosidah, faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi, Besar kecilnya

kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi, Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan instansi, semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya.
3. Ada tindakan aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam instansi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang diperbuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah diterapkan.

Menurut Robbins, (2006:43) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi atau instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Menurut (Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke III (Februari 2008), menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja (tentang peralatan). Kinerja adalah pengalih bahasa dari kata bahasa Inggris " performance ". Pengukuran (dalam artian pengukuran kinerja) berarti suatu proses atau aktivitas perbandingan objek- objek tertentu dengan memberikan bobot kepada objek tersebut dengan menggunakan cara - cara tertentu.

Menurut Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2007:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

1. Kemampuan mereka (individual)
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi, dan untuk mengetahui tinggi-rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja.

Menurut Kaplan, Young dan Anthony serta Banker sebagaimana dikutip oleh Yuwono (2005:23), 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.

Menurut Akdon dalam bukunya *"Strategic Management for Educational Management"* (2006:56) 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

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Mesuji yang beralamat di Desa Wiralaga Mulya, Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji. Adapun waktu dalam penelitian ini dilaksanakan dari bulan Juni sampai dengan Agustus 2021.

Adapun Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Explanatory yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan kualitatif masalah dan menjelaskannya berdasarkan data yang ada. Dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka angka yang berhubungan satu dengan lainnya.

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 mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.



2. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden.
3. Telaah dokumentasi dan kepustakaan yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku buku bacaan, dokumen dokumen, peraturan peraturan dan ketentuan undang undang serta kebijaksanaan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Perhitungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hasil hitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut:

Correlations			
	X1	X2	Y
X1 Pearson Correlation	1	.714**	.706**
Sig. (2-tailed)		.000	.000
N	35	35	35
X2 Pearson Correlation	.714**	1	.623**
Sig. (2-tailed)	.000		.000
N	35	35	35
Y Pearson Correlation	.706**	.623**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	35	35	35

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui program SPSS 21 diperoleh nilai korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,706. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono:2008), maka tingkat korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y) termasuk

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:32) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen atau lebih. Total pegawai (ASN) pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Mesuji berjumlah 37 Orang, sehingga populasi yang digunakan adalah 35 responden karena pimpinan/peneliti tidak termasuk responden dalam penelitian ini.

dalam kategori korelasi “kuat”, yaitu pada (0,600 – 0,799).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.429	.617	3.07351

- a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = 0,429 x 100% = 42,9 %. Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 42,9 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.230	3.416		4.751	.000
	X1	.599	.092	.706	6.543	.000

- a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil statistik uji t diperoleh nilai thitung sebesar 6,543. Jika dibandingkan dengan ttabel pada taraf

signifikan 1,694, maka  $t_{hitung} 6,543 > t_{tabel} 1,694$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa;  $H_a$  yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Jadi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah  $Y = 16,230 + 0,599 X_1$ , yang artinya setiap kenaikan satu poin pada variabel Gaya Kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan variabel Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan dan Pengembangan Daerah. Kabupaten Mesuji sebesar 0,599 poin.

b. Perhitungan Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 <sup>a</sup>	.364	.474	3.39616

a. Predictors: (Constant),  $X_2$

Koefisien Determinasi (KD) =  $0,364 \times 100\% = 36,4\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 36,4 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		Coefficients		d		
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	15.412	4.426		3.712	.001
	X2	.603	.115	.623	5.223	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil statistik uji t diperoleh nilai t sebesar 5,223. Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 1,694, maka  $t_{hitung} 5,223 > t_{tabel} 1,694$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima. Jadi variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Mesuji .

Persamaan regresi antara variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah  $Y = 15,412 + 0,603 X_2$  yang artinya setiap kenaikan satu point pada variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,603 poin.

c. Perhitungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan simultan 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:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 <sup>a</sup>	.528	.505	3.01939

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,726, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan positif. Artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tidak baik maka Kinerja Pegawai akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) = 0,528 x 100% = 52,8 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai adalah 52,8% dan sisanya 47,2% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

#### d. Analisis Regresi Berganda antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.726	4.008		3.175	.003
X1	.453	.129	.533	3.522	.001
X2	.234	.171	.242	1.699	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, persamaan berikut dimasukkan:

$$Y = 12,726 + 0,453 X_1 + 0,234 X_2.$$

1. Setiap kali terjadi peningkatan nilai variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu poin, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,453 poin.
2. Setiap kali terjadi peningkatan nilai variabel Disiplin Kerja sebesar satu poin, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,234 point, maka

Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,234 point.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,453$  lebih besar dari koefisien regresi  $X_2 = 0,234$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan lebih tinggi atau dominan daripada Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

#### e. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	427.677	2	213.838	23.456	.000 <sup>a</sup>
Residual	382.901	33	9.117		
Total	810.578	35			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji ANOVA atau uji F diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 23.456 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,140, pada taraf signifikan 5%. Jadi  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), sehingga Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Mesuji.

Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

#### PENUTUP

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

1. Terdapat pengaruh gaya



kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hal ini terbukti dari besarnya koefisien determinasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,9%. Pengujian Hipotesis Parsial melalui uji-t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,543, dan hasil  $t_{hitung} 6,543 > t_{tabel} 1,694$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 42,9% dan sisanya 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial melalui uji t, nilai  $t_{hitung}$  Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 5,223 dan  $t_{hitung} > t_{tabel} 1,694$ . Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 36,4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 36,4%, sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terbukti dari hasil pengujian hipotesis secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F yang memperoleh hasil  $F_{tabel} 3.140$ , pada taraf signifikan 5%. Jadi  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Besarnya koefisien determinasi (KD) =  $0,528 \times 100\% = 52,8\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebesar 52,8%, sisanya 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas,

implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut :

1. Pada variabel Gaya Kepemimpinan, daftar kuisioner nomor 7 dengan skor jawaban responden 129 yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan Gaya Kepemimpinan adalah Pimpinan memberikan solusi ketika pegawai menghadapi masalah pekerjaan karena nilai indikatornya paling rendah. Kepemimpinan dapat meningkatkan indikator ini dengan memberi masukan / ide kepada setiap pegawai apabila terdapat kendala didalam setiap pekerjaan yang dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat.
2. Variabel Disiplin Kerja, daftar kuisioner nomor 7 dengan skor jawaban responden 127 yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin karena indikator ini mendapat skor yang rendah. Pemimpin dapat meningkatkan indikator ini dengan memberikan sangsi / teguran bagi pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan di setiap instansi dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Variabel Kinerja Pegawai, daftar kuisioner nomor 3 dengan skor jawaban responden 132 yang perlu diperhatikan adalah indikator mengenai pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya pada batas waktu yang telah ditentukan karena indikator ini mendapat nilai yang rendah. Pimpinan dapat meningkatkan indikator ini dengan memberikan arahan dan pembagian tugas sesuai dengan job description masing-masing pegawai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. 2016. *Motivation of Leadership*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Akdon. 2016. *Ukuran Dalam Kinerja Seseorang*. Erlangga. Jakarta.

- Armstrong, M. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Kelima. PT.Elex Media Komputindo. Jakarta
- Dharma. 2015. Leadership in Organization. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Fieldman dalam Swastha. 2016. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P..2006. Pengertian dan Penggolongan Gaya Kepemimpinan Pegawai. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman dan Husnan. 2017. Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi. BPFE. Yogyakarta
- Hersey. 2012. Manajemen Kepemimpinan. Rineka Cipta. Jakarta
- Irawan. 2013. Manajemen Personalialia Jilid I. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- J.R Churuden. 2011. Pengertian Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi. Grafindo. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2017. Pengertian Kinerja. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Nawawi, 2009. Pengertian Kedisiplinan dalam Organisasi. BPFE. Yogyakarta
- Rivai dan Sagala. 2009. Disiplin Pegawai. BPFE. Yogyakarta
- Robbins. 2006. Perilaku Organisasi Jilid I. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Ruky, A. S. 2011. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Siagian. SP. 2009. Kepemimpinan dalam Organisasi. Grafindo. Jakarta
- Singodimedjo. 2009. Kedisiplinan Pegawai. Rhineka Cipta Jakarta.
- Sinungan. 2015. Sikap Disiplin Pegawai. BPFE. Yogyakarta
- Simamora. 2013. Disiplin Kerja Pegawai. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Slamet. 2012. Kedisiplinan Pegawai. BPFE. Yogyakarta
- Sutermeister, 2016. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.
- Sulistiani, Ambar Teguh. 2007. Indikator Kinerja Pegawai. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. Metode Statistika. Tarsito Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2012. Riset Penelitian. Tarsito Bandung.
- Sulistiyan dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rhineka Cipta Jakarta.
- Soejono 2017. Penilaian Prestasi Kerja Teori & Praktek. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Terry. 2009. Kedisiplinan Kerja Dalam Organisasi. Grafindo. Jakarta.
- Tjiptono. 2014. Gaya Kepemimpinan di Dalam Suatu Organisasi. Grafindo. Jakarta.
- Umar. 2015. Prosedur penelitian. Rineka Cipta. Jakarta.
- Uyanto, 2016. Metode Penelitian. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sumidjo, Wahyu. 2008. Organization in the world. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.