

DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BAKAUHENI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

THE EFFECT OF DISCIPLINE AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BAKAUHENI DISTRICT OFFICE SELATAN LAMPUNG DISTRICT

Furqonuddin¹, Iskandar Z. Hifnie², Nur'aeni³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : furqonuddin15@gmail.com

Abstrak

Kinerja yang optimal akan sangat mendukung pencapaian target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tertentu. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut antara lain Disiplin dan Kepemimpinan. Perusahaan atau tempat kerja merupakan tempat berinteraksi dua orang atau lebih yang di dalamnya terdapat hubungan antara pimpinan dan bawahan. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan dan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat pastinya membutuhkan berbagai sumber daya yang diperlukan untuk mendukung kegiatan organisasi agar berjalan dengan lancar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sampling dengan jumlah responden sebanyak 31 pegawai. Analisis dipakai menggunakan analisis kuantitatif dan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 17,8%. Selanjutnya Kepemimpinan juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 33,9%. Uji regresi menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Disiplin, Kepemimpinan, Kinerja

Abstract

Optimal performance will greatly support the achievement of targets set by a particular organization. Several factors that influence the performance include Discipline and Leadership. The company or workplace is a place for two or more people to interact in which there is a relationship between the leader and subordinates. Organizations are consciously coordinated social entities with an identifiable reactive boundary, working continuously to achieve goals. Discipline in its application, more emphasis on the element of individual awareness to follow the rules that apply in the organization. In this case, discipline is important for the organization because it will be obeyed by most employees and it is expected that the work will be carried out effectively. The application of discipline for employees is expected to improve employee performance. An organization in carrying out activities and to survive in increasingly fierce competition certainly requires various resources needed to support organizational activities to run smoothly. This study uses a sampling research method with the number of respondents as many as 31 employees. The analysis is used using quantitative analysis and data processing using the SPSS program. The results showed that discipline had a positive effect on employee performance with a contribution of 17.8%. Furthermore, leadership also has a positive effect on employee performance with a contribution of 33.9% influence. Regression test shows that together there is a positive influence between Discipline and Leadership on Employee Performance.

Keywords : discipline, leadership, performance

PENDAHULUAN`

Disiplin dalam penerapannya, lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan dan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat pastinya membutuhkan berbagai sumber daya yang diperlukan untuk mendukung kegiatan organisasi agar berjalan dengan lancar.

Organisasi tidak akan berjalan dan bertahan hidup tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankan sumber daya manusia untuk bisa menjalankan roda kehidupannya. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki peranan dan dampak yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Apabila sumber daya manusia yang ada dan dimiliki organisasi ternyata kualitasnya kurang baik, tentu hal ini akan berpengaruh pada keseluruhan kinerja organisasi.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan-tindakan seseorang atau sekelompok orang dalam situasi tertentu dan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini, ketika pimpinan mampu mempengaruhi atau mengarahkan bawahannya atau pegawainya untuk senantiasa bekerja

secara optimal, maka akan mudah tercipta kinerja pegawai yang lebih baik. Artinya peranan pimpinan sangatlah besar dalam membentuk kinerja pegawai di suatu organisasi maupun lembaga pemerintahan.

Kepemimpinan melibatkan proses pengaruh yang berkaitan dengan memudahkan kinerja tugas kolektif. Artinya secara tersirat menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan dengan kinerja. Seorang pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan harus dapat menciptakan dan menjaga hubungan lain dengan pihak luar atau eksternal dalam hal kerja sama atau pun urusan lainnya. Kepemimpinan merupakan kepiawaian seseorang yang digunakan untuk memberikan keyakinan kepada orang lain agar bersedia melakukan kegiatan secara bersama-sama di bawah pengaruhnya dengan membentuk satu tim guna pencapaian satu tujuan tertentu.

Hal ini dapat dimaknai bahwa kepemimpinan harus memiliki kemampuan dan kepribadian yang mampu mempengaruhi dan membujuk orang lain agar tujuan dapat tercapai oleh bersama. Pemimpin juga harus mampu mendorong anggota organisasi untuk bisa bekerjasama sesuai tugasnya masing-masing agar tujuan tercapai dengan efektif, dan pada intinya kepemimpinan adalah kepiawaian seseorang dalam menggerakkan orang lain untuk bekerja secara bersama di bawah komandonya dengan tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat terlihat beberapa indikasi yang menunjukkan sumber daya manusia pada Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan belum berfungsi dengan baik. Beberapa dari

pegawai masih mengulur-ulur penyelesaian pekerjaan yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya, sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan. Salah satu faktor penting yang berperan dalam menunjang kualitas kinerja adalah kedisiplinan pegawai. Tingkat kehadiran pegawai Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan periode Bulan Januari sampai dengan Desember Tahun 2021 terlihat dari tabel berikut :

Tabel Rekapitulasi Jumlah “ketidakhadiran tanpa keterangan” Pegawai Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan Periode Januari- Desember 2021

No.	Bulan	Jumlah Data Pegawai Tidak Hadir Tanpa Keterangan
1.	Januari	15 Orang
2.	Februari	18 Orang
3.	Maret	25 Orang
4.	April	29 Orang
5.	Mei	15 Orang
6.	Juni	26 Orang
7.	Juli	22 Orang
8.	Agustus	15 Orang
9.	September	19 Orang
10.	Oktober	20 Orang
11.	November	18 Orang
12.	Desember	21 Orang

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan, 2022.

Pada Tabel di atas dapat dilihat bahwa masih terdapat pegawai yang tidak hadir setiap bulannya tanpa ada keterangan yang jelas. Kurangnya kesadaran akan disiplin dalam bekerja seperti ini akan berdampak pada upaya peningkatan kinerja. Pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dapat terselesaikan tepat waktu akan menjadi terbengkalai dan tidak dapat tercapai sesuai dengan target yang ditentukan. Selain itu terlihat masih terdapat pegawai yang belum mampu mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan. Ditemukan masih ada pegawai yang belum memahami semua aturan yang berkaitan dengan pekerjaan serta belum menguasai

pengetahuan dalam pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut penulis menduga gejala kurangnya kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan diduga kurangnya fungsi kepemimpinan seperti kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan terkait tugas pekerjaan. Dapat terlihat dari pimpinan menunjuk pegawai yang kurang sesuai dengan kompetensinya, hal ini dikarenakan kedekatan pimpinan dengan pegawai tersebut. Tabel berikut ini akan memberikan informasi mengenai rencana dan realisasi program/kegiatan pada Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan Tahun Anggaran 2022.

Tabel Target dan Realisasi Program pada Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2021

No	Program/Kegiatan	Target	Realisasi
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%
2	Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	100%	89%
3	Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	100%	90%
4	Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum	100%	93%
5	Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum	100%	96%
6	Program Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	100%	91%

Sumber : Kantor Kecamatan Bakauheni Lampung Selatan, 2022

Terdapat beberapa program yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan pada awal tahun anggaran. Hal ini dipegaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor kinerja pegawai. Selain itu pimpinan terlihat kurang memperdulikan tingkat kehadiran dalam setiap hari kerja. Selayaknya seorang pimpinan dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk menumbuhkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dari

pegawai yang ada dibawah kepemimpinannya.

KAJIAN TEORI

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sangsi bagi pelanggarnya.

Disiplin adalah suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi- sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.. Disiplin pegawai dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Dengan kata lain disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha bekerja secara kooperatif dengan para Pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional tergantung dari kemampuan

Aparatur Negara dan kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 pasal 1 bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin dan Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektifitas guna mencapai tingkat produktifitas sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Siswanto (2012:114) kepemimpinan adalah kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik: memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Fungsi kepemimpinan menurut Rivai (2012:74) memiliki dua dimensi seperti :

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan(Direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.

2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (Support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi. Berdasarkan kedua dimensi tersebut, selanjutnya secara operasional,

Kinerja (*job performance*) adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2011:76) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Pengertian kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa Inggris yaitu kata "*achievement*". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "*to achieve*" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai".

Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di organisasi sesuai dengan tujuan organisasi dan tujuan individu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu.

Kinerja adalah tingkat hasil yang dicapai pegawai pada fungsi dan tugas tertentu sesuai dengan persyaratan kerja. Menurut Mathis dan Jackson

(2014:55) kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi, yaitu:

1. Kemampuan (*Ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Motivasi (*Motivation*) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat apa yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.
3. Peluang (*Opportunity*) Peluang yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan, karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

Ukuran hasil dari kinerja memainkan peranan kunci dalam memantau apakah tujuan jangka panjang, menengah dan pendek organisasi sesuai dengan aspirasi yang diinginkan. Berdasarkan informasi yang dihasilkan dari indikator kinerja, maka manajer akan dapat melihat parameter tersebut kepada atasan maupun bawahan mereka, guna mengambil tindakan atau keputusan yang dirasakan perlu.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah hal yang menjadi sasaran penelitian (Kamus Bahasa Indonesia). Menurut Supriyanto (2015) obyek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang

akan diteliti. Selain itu obyek penelitian dapat diartikan sebagai pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah. Adapun Obyek penelitian dalam tulisan ini meliputi: (1) disiplin (2) kepemimpinan, dan (3) kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (Library Research), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
2. Studi lapangan (Field Research), dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akan ungkap dengan masing-masing alat antara lain :
3. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian
4. Kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif Jawaban yang diajukan kepada responden

Sampel penelitian haruslah benar-benar mencerminkan kondisi riil populasi yang ada. Untuk itu, proses pengambilannya harus melalui serangkaian aturan tertentu yang disebut sampling. Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel atau cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya

sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya.

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto (2012) bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mangambil sampel sebesar 10%, 15% dan seterusnya dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi. Dengan dasar tersebut diatas maka penelitian ini menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi, sehingga dalam penelitian populasi ini responden berjumlah 33 pegawai dan sampel yang digunakan 31 pegawai karena camat dan peneliti tidak dijadikan sampel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perhitungan pengaruh antara variabel Disiplin (X_1) terhadap Kinerja pegawai(Y) Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan akan menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS versi 21 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh Koefisien Determinasi Disiplin (X_1) terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel Koefisien Determinasi Disiplin (X_1) terhadap Kinerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.421 ^a	.178	.149	6,44518	.178	6,260	1	29	.018

a. Predictors: (Constant), x1

Pada kolom model summary diatas dapat dilihat Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,178 = 17,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan sebesar 17,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Kinerja sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Kinerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.421 ^a	.178	.149	6,44518	.178	6,260	1	29	.018

a. Predictors: (Constant), X_1

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 2,502$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,69552, maka $t_{hitung} = 2,502 > t_{tabel} = 1,69552$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan dapat diterima. Jadi variabel Disiplin (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Disiplin (X_1) terhadap variabel Kinerja pegawai(Y) Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan adalah $Y = 28,257 + 0,305X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Disiplin (X_1) akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pada Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,305 point.

a. Perhitungan Pengaruh Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh Koefisien Determinasi Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi Kepemimpinan terhadap Kinerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.582 ^a	.339	.316	5,77783	.339	14,876	1	29	.001

a. Predictors: (Constant), X_2

Pada tabel diatas dapat dilihat pada kolom R square atau Koefisien Determinasi (KD) = 0,339 = 33,9%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 33,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15,122	6,508		2,323	.027
	X_2	.669	.174	.582	3,857	.001

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 3,857$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,69552, maka $t_{hitung} = 3,857 > t_{tabel} = 1,69552$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap

Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan dapat diterima. Jadi variabel Kepemimpinan (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan.

Persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan (x₂) terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = 15,122 + 0,669X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Kepemimpinan (X₂) akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0,669 point.

Perhitungan simultan antara variabel Disiplin (X₁) dan Kepemimpinan (X₂) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS sebagai berikut:

Tabel Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.653 ^a	.427	.386	5,47623	.427	10,421	2	28	.000

Korelasi Disiplin dan Kepemimpinan dengan Kinerja sebesar 0,653, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan sedang dan positif. Berarti semakin baik Disiplin dan Kepemimpinan maka Kinerja akan semakin meningkat, sebaliknya jika Disiplin dan Kepemimpinan tidak baik maka Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) = R² = 0,427 = 42,7%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin dan Kepemimpinan mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 42,7% dan

sisanya sebesar 57,3% dijelaskan variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Dari hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa Disiplin berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 17,8%
2. Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan dengan kontribusi pengaruh sebesar 33,9%,
3. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin secara simultan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan dengan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 42,7% sisanya 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini atau dengan kata lain hipotesis ketiga dapat diterima.

Dari kesimpulan diatas dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Pada variabel Disiplin, berdasarkan jawaban responden terendah nomor 10 Saya selalu menjaga sopan santun terhadap rekan maupun atasan. Setiap organisasi hendaknya menerapkan saling menghormati dan disiplin dalam bekerja sehingga tercipta suasana kerja yang baik apabila atasan menghargai bawahan begitu pula sebaliknya. Pemimpin harus dapat

memimpin bawahannya untuk bekerjasama dalam meningkatkan kinerja, tentu saja dengan cara yang profesional dengan selalu menghargai pekerjaan dan selalu memberikan motivasi dalam bekerja.

2. Variabel Kepemimpinan berdasarkan jawaban responden terendah nomor 9 yaitu Metode pimpinan dalam memberikan solusi terhadap masalah yang dialami anggotanya selalu sesuai dengan prosedur. Semua pegawai wajib menaati peraturan yang ada sesuai dengan undang undang yang ada. Setiap ada permasalahan yang ada hendaknya diselesaikan dan dicarikan solusinya bersama-sama sehingga organisasi dapat terus bekerja sesuai dengan target pekerjaannya
3. Variabel Kinerja Pegawai yang perlu berdasarkan jawaban responden terendah nomor 2 yaitu Ketepatan dalam bekerja merupakan prestasi setiap pegawai. Tanggung jawab, target pekerjaan dan kerjasama sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja terutama dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, apabila ada tanggung jawab dan kerjasama antar organisasi tentu saja akan memudahkan dalam menyelesaikan masalah yang ada dikantor.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alwi, Syafaruddin. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bejo Siswanto Sastrohadiwiry, 2012. Manajemen Tenaga Kerja, Jakarta : Penerbit PT Bumi. Aksara.
- Christian Katiandagho, dkk. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Sulawesi Tenggara.
- Elfreda Aplonia Lau. 2016. Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.
- Fitriani. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT Fosta Unggul Perdana Di Tangerang.
- G.R Terry. 2011. The Management Of Human Resource Development. Based On The Action, Planning, Organizing, And Controlling. Jurnal. Manajemen.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. Manajmen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Imam Soedjono. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. Ispa

- Nurila Sari. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Donri-Donri Kabupaten Soppeng. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Kartono Kartini Dr. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja.Grafindo Perkasa.
- Mathis. L, Robert & Jackson. H, John. 2014. Human Resource Management (edisi. 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi Hadari. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Fress, Yogyakarta.
- Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi dan I Wayan Mudiarta Utama.2016. Pengaruh faktor Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery.
- Nurhadi. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Sulawesi Selatan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dalam pasal 7.
- Rivai, Veithzal, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sudarmanto. 2011. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Pustaka. Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. Cetakan kelima, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta. Bandung.
- Supriyanto. 2015. Metodologi Riset Bisnis. PT. Indeks. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Thoha, Miftah, 2011, Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.
- Widjaja. 2014. Otonomi Daerah. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wirawan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wirjana, M.S.W., dan Susilo Supardo. 2017. Kepemimpinan,. Dasar-dasar dan Pengembangannya, Yogyakarta, Andi Offset.