

KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN, TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN

LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON WORK ACHIEVEMENT OF EMPLOYEES AT THE DEPARTMENT OF FOOD SECURITY, FOOD CROPS, HORTICULTURE AND PLANTATIONS

***Yudhas Towo Sutrisni¹, Ahiruddin², Trisnowati Josiah³**

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : yudhastowoo@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang optimal dan iklim kerja yang kondusif bagi setiap pegawai maupun instansi kerja agar tercapainya tujuan bersama yang telah diinginkan, maka dari itu diperlukan kerjasama yang baik antara pimpinan dan para pegawai untuk mewujudkan tujuan bersama tersebut. Tujuan dari dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh kepemimpinannya dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan kontribusi sebesar 14,1%. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan kontribusi sebesar 13,6%. Ada pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja pegawai dibuktikan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan kontribusi kedua variabel sebesar 16,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Kata kunci: kepemimpinan, disiplin kerja, prestasi kerja

Abstract

Leadership and work discipline have a very important role for employees in achieving optimal work performance and a conducive work climate for every employee and agency in order to achieve the desired common goals, therefore good cooperation between leaders and employees is needed to make it happen. the common goal. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work discipline partially and simultaneously on employee performance at the Department of Food Security, Food Crops, Horticulture and Plantation, East Lampung Regency. The type of research used is quantitative. The population in this study amounted to 46 employees and all of them were used as samples. Data collection techniques used are observation, documentation, and questionnaires. The analytical tool used is linear regression, with hypothesis testing using t test and f test. The results showed that there was an influence on employee performance, as evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$, with a contribution of 14.1%. There is an effect of Work Discipline on Employee Performance, as evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$, with a contribution of 13.6%. There is a joint influence and work discipline on employee performance as indicated by the value of $F_{count} > F_{table}$, with the contribution of both variables of 16.6% and the influence of other variables not analyzed in this study.

Keywords : leadership, work discipline, work performance

PENDAHULUAN

Persaingan dunia kerja saat ini sangat memerlukan orang-orang yang dapat berfikir ke depan, kompeten, memiliki inisiatif dan memberikan kemampuan dengan penuh semangat dalam mengarungi perubahan zaman dan teknologi. Selain itu, peranan dari sumber daya manusia menjadi bagian terpenting dalam suatu organisasi, yang memfokuskan pada aspek manajerial yang baik dalam pengelolaan organisasi. Berbagai lembaga ataupun instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh sumber daya yang ada, dengan tujuan untuk mendapatkan prestasi sesuai dengan harapan

Seorang pekerja pada sebuah instansi pemerintah merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), selalu memberikan kemampuan terbaiknya supaya memenuhi prestasi kerja yang ditargetkan. Apabila target-target pekerjaan mencapai harapan maka prestasi kerja yang dicapai pegawai akan semakin tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai adalah unsur utama dalam menyelenggarakan jalannya pemerintahan, hal tersebut dikarenakan pegawai memiliki kewajiban untuk melaksanakan berbagai tugas pemerintahan yakni dalam melayani masyarakat. Karena pentingnya tugas pegawai dalam pemerintahan, maka diperlukan disiplin kerja dari pegawai dan lingkungan kerja yang membuat para pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Prestasi kerja dapat dikatakan sebagai hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam sebuah organisasi. Panggabean (2002:665) berpendapat bahwa "Prestasi kerja adalah kemampuan karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya". Sedangkan Siagian (2002:223) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan. Demikian halnya menurut Mangkunegara (2002:67) yang mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui prestasi kerja dari seorang pegawai diperlukan adanya penilaian terhadap pelaksanaan tugas dari pegawai tersebut. Adapun yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja menurut Mangkuprawira (2002:223) merupakan proses yang dilakukan perusahaan-perusahaan dalam mengevaluasi kinerja seseorang. Penilaian prestasi kerja dari pegawai dapat dilakukan oleh atasan langsung ataupun pihak lain yang diberikan wewenang untuk mengadakan penilaian. Selain itu juga terdapat cara lain dalam mengadakan penilaian prestasi kerja pegawai yakni dengan melakukan penilaian terhadap pegawai itu sendiri.

Dengan memperhatikan kepada tugas pokok dan fungsi Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur seperti yang diuraikan diatas, maka harus mampu memberikan contoh yang baik bagi instansi maupun masyarakat dengan mengutamakan prestasi kerja dan profesionalitas. Namun kenyataan yang ada masih terdapat beberapa pegawai yang prestasi kerjanya belum

optimal sehingga hal ini perlu menjadi perhatian bagi pimpinan.

Aspek kepemimpinan merupakan hal yang menjadi krusial dan penting bagi instansi, dikarenakan dalam mencapai tujuan suatu organisasi diperlukan penerapan gaya kepemimpinan yang baik untuk menghadapi berbagai kemungkinan yang datang dari dalam maupun luar organisasi. Seorang pemimpin dibutuhkan dalam menciptakan maupun memelihara hubungan harmonis dengan para bawahan agar dapat bekerja dengan baik dan nyaman, sehingga semangat kerja maupun prestasi kerja dari para pegawai dapat meningkat.

Selain dari segi kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi tersebut, faktor kedisiplinan pegawai juga berdampak pada prestasi kerja pegawai. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai kemauan seseorang dalam menjalani semua yang berlaku pada organisasi baik tata tertib maupun peraturan. Bentuk dari peraturan dan tata tertib biasanya mengikat para pegawai untuk berperilaku disiplin, didalamnya terdapat sanksi maupun reward kepada pegawai. Adanya sanksi maupun reward diharapkan para pegawai dapat menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya dan lebih bertanggungjawab dengan kewajibannya sehingga terwujudlah prestasi kerja yang tinggi.

Berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja ditemukan masalah yang sering muncul pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur seperti pimpinan yang kurang melibatkan pegawai dalam menentukan

menyusun atau memberikan masukan mengenai kebijakan, serta masih terdapat kualitas hasil kerja yang dicapai pegawai belum optimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan pimpinan yang mempengaruhi disiplin kerja sebagian pegawai, dimana masih banyak pegawai datang maupun yang pulang tidak tepat waktu selain itu beberapa faktor lain mempengaruhi prestasi kerja para pegawai yaitu ide dan prakarsa pegawai masih kurang dimana mereka hanya mengerjakan tugas sesuai dengan petunjuk dan arahan pimpinan tanpa ada inisiatif langsung dari pegawai.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. Oleh karena itu kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin.

Menurut Rivai (2008:2) dalam bukunya yang berjudul "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi", menyatakan bahwa "Kepemimpinan (Leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi".

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan sendiri, seorang pemimpin yang berhasil dilingkungan kerja, dengan adanya kepemimpinan belum tentu cocok bila diaplikasikan pada perusahaan lain karena keberhasilan gaya kepemimpinan sangat tergantung pada situasi tempat yang dipimpinnya itu.

Gaya kepemimpinan adalah pola khas dari perilaku yang ditunjukkan

oleh pemimpin saat berhadapan dengan anggota kelompok. Persyaratan utama untuk kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan untuk menyesuaikan gaya dalam menghadapi permintaan dan situasi tertentu. Fleksibilitas gaya berarti menyesuaikan pendekatan kepemimpinan sesuai dengan perubahan tugas dan tuntutan orang. Pemimpin yang bisa menyesuaikan diri akan memerlukan pemahaman bahwa fleksibilitas gaya adalah penting untuk meningkatkan efektifitas, yang akhirnya berarti peningkatan mutu dalam pencapaian tujuan.

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. (Wursanto, 1987: 147).

Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. (M.Sinungan 1997 : 135). Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. (Siagian 1996 : 145).

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan, hukum dan tata tertib sehingga sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Disiplin kerja baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang dengan tugas-tugas yang

diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Disiplin kerja ditegakkan dengan mengenakan sanksi/hukuman disiplin bagi setiap pelanggar disiplin. Pelanggaran disiplin kerja adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin kerja adalah hukuman yang dijatuhkan kepada yang melanggar peraturan disiplin kerja karyawan.

Hasil pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai akan ditunjukkan dengan pencapaian prestasi kerjanya apakah sesuai dengan target yang ditetapkan atau tidak sesuai dengan target/harapan yang telah ditetapkan. Prawirosentono (1999: 2) memberikan batasan Prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67), prestasi kerja adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan.
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*).
- 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3) Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Dalam sebuah organisasi, penilaian prestasi kerja karyawan merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar prestasi kerja karyawan dan memotivasi kinerja karyawan dalam waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja berguna sebagai alat ukur untuk menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penilaian prestasi kerja karyawan menjadi dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya. Penilaian prestasi kerja adalah sebagai salah satu fungsi manajemen yang berusaha untuk mempertanyakan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan dari suatu rencana sekaligus mengukur seobjektif mungkin hasil-hasil pelaksanaan itu dengan ukuran-ukuran yang dapat diterima pihak-pihak yang mengukur rencana.

Keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat prestasi kerja dan untuk mengukur prestasi kerja pegawai adalah dengan menetapkan persyaratan kerja dan kriterianya. Indikator prestasi kerja yaitu suatu tingkat hasil pekerjaan yang dicapai

seorang pegawai yang dibebankan kepadanya (Bedjo Siswanto, 2009: 159).

Berdasarkan pendapat Bedjo Siswanto (2009:162), indikator dari prestasi kerja pegawai adalah:

- 1) Hasil kerja yang dicapai;
- 2) Perkembangan hasil kerja
- 3) Usaha pencapaian target pekerjaan
- 4) Tingkat kesalahan dalam pekerjaan;
- 5) Ide dan prakarsa dalam tugas;

METODE PENELITIAN

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Adapun Sugiyono (2018:41) menjelaskan pengertian objek penelitian adalah “sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu)”. Objek penelitian yang penulis teliti adalah Pengaruh Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur

Penelitian ini dilakukan dengan penelitian explanatori (*explanatory research*) yaitu dengan meneliti 3 (tiga) variabel yang terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat kemudian dicari hubungan antar variabel tersebut baik secara parsial maupun secara simultan.

Menurut Sugiyono (2018:76), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek atau subyek

yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulanya”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur yang berjumlah 48 orang.

Dalam penelitian ini jumlah populasi berjumlah 48 orang pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur. Peneliti ini akan menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur yang berjumlah 48 orang. Dalam penelitian ini tidak memasukkan pimpinan (Kepala Badan) dan penulis sebagai responden sehingga yang menjadi responden 46 orang pegawai.

Dalam Penelitian ini data yang dikumpulkan berupa :

1. Data Primer yaitu yang dikumpulkan secara langsung dari objek Penelitian yaitu Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur.

2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti dari Peraturan Daerah, Tupoksi dan Tulisan Ilmiah.

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.

Dalam penyusunan Proposal ini penulis mengambil objek penelitian pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan yang bertempat Kabupaten Lampung Timur. Pengumpulan data menggunakan 4 cara berikut merupakan uraian yang digunakan :

1. Observasi

Observasi juga bisa diartikan sebagai proses yang Yang kompleks. Pengumpulan data yang dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan Kepala Badan, Kepala Seksi dan Staf pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur yang berhubungan dengan data yang terkait.

3. Dokumentasi

Dokumentasi sebagai Pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan Sebagai mendukung kelengkapan data yang lain.

4. Kuisisioner

Teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari Sikap-sikap, perilaku serta karakteristik di beberapa pengguna sistem.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Perhitungan Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Perhitungan pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung

Timur, hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS For Windows, dan hasil statistik dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel Pengujian Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,836	4,309		5,068	,000
Kepemimpinan	,299	,111	,376	2,691	,010

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa bentuk persamaan regresi pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap variabel Prestasi Kerja adalah $Y = 21,836 + 0,299$, yang artinya nilai konstanta variabel Prestasi Kerja sebesar 21,836 dan nilai koefisien variabel Kepemimpinan sebesar 0,299, dapat diartikan bahwa apabila variabel Kepemimpinan naik satu poin maka diikuti dengan naiknya variabel Prestasi Kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur sebesar 0,299 point.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan SPSS di atas didapat nilai thitung sebesar 2,691. Nilai tersebut bila dibanding nilai ttabel dengan signifikansi 5% yaitu 1,684, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga hipotesis yang berbunyi ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur diterima..

Berdasarkan perhitungan hasil perhitungan statistik dengan SPSS di atas, maka diperoleh hasil koefisien determinasi (koefisien penentu) variabel Kepemimpinan terhadap variabel Prestasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,376 ^a	,141	,122	5,59804

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Dari data diatas, diperoleh Koefisien Determinasi sebesar 0,3762 = 0,141 = 0,141 x 100 = 14,1%. Dengan kata lain bahwa variabel Kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap Prestasi Kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur senilai 14,1%, dan selebihnya dipengaruhi faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

b. Perhitungan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Perhitungan pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur, perhitungan menggunakan program SPSS For Windows, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,791	3,679		6,467	,000
Disiplin Kerja	,254	,096	,369	2,630	,012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa bentuk persamaan regresi pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja adalah $Y = 23,791 + 0,254$, yang artinya nilai konstanta variabel Prestasi Kerja sebesar 23,791 dan nilai koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,254, dapat diartikan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja naik satu point maka meningkatkan variabel Prestasi Kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan,

Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur yaitu 0,254 point.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan SPSS di atas didapat nilai thitung sebesar 2,630. Nilai tersebut bila dibandingkan nilai ttabel pada signifikansi 5% adalah 1,684, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis “ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur” dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi di atas, didapat nilai koefisien determinasi Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja sebagai berikut:

Tabel Nilai Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.369 ^a	.136	.116	5,61591

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi sebesar $0,3692 = 0,136 = 0,136 \times 100\% = 13,6\%$. Sehingga variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi terhadap Prestasi Kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur sebesar 13,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

c. Perhitungan Pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Perhitungan simultan antara variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur, hasil

perhitungan dengan bantuan program SPSS For Windows, dan hasil statistik dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel Pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,752	4,405		4,711	.000
	Kepemimpinan	.186	.150	.234	1,237	.223
	Disiplin Kerja	.145	.130	.211	1,117	.270

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa bentuk persamaan regresi pengaruh simultan kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja adalah $Y = 20,752 + 0,186 + 0,145$, yang artinya nilai konstanta variabel Prestasi Kerja sebesar 20,752, koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,186 dan nilai koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,145. Dapat diartikan bahwa apabila setiap kenaikan satu point pada variabel kepemimpinan sedangkan variabel disiplin kerja tetap atau 0, maka variabel Prestasi Kerja meningkat sebesar 0,186 point. Dan apabila setiap kenaikan satu point pada variabel disiplin kerja sedangkan variabel kepemimpinan tetap atau 0, maka variabel Prestasi Kerja meningkat sebesar 0,145 point.

Pengujian regresi linier berganda selanjutnya menghitung signifikansi pengaruh simultan kedua variabel dengan membandingkan nilai f-hitung dengan f-tabel. Hasil perhitungan regresi diperoleh nilai F-hitung sebagai berikut:

Tabel Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265,836	2	132,918	4,265	.020
	Residual	1339,990	43	31,163		
	Total	1605,826	45			
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan						
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 4,265 dan Ftabel sebesar 3,23,

sehingga $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,000, karena nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} dan nilai probability $<$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis ada pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur, dibuktikan $t_{hitung} 2,691 >$ $t_{tabel} 1,684$. Variabel Kepemimpinan berkontribusi terhadap variabel Prestasi Kerja sebesar 14,1%, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.
2. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur, dibuktikan $t_{hitung} 2,630 >$ $t_{tabel} 1,684$, Variabel Disiplin Kerja berkontribusi terhadap variabel Prestasi Kerja sebesar 13,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.
3. Ada pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja pegawai di Dinas Ketahanan

Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Timur hal ini dapat dibuktikan nilai F_{hitung} sebesar $4,265 >$ $F_{tabel} 3,23$. Kontribusi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja pegawai sebesar 16,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran implementasi sebagai berikut:

1. Hasil penyebaran angket variabel Kepemimpinan diperoleh nilai terkecil pada nomor 10 yaitu atasan yang terbuka bagi bawahan dalam melakukan konsultasi, sehingga diharapkan lebih sering melakukan interaksi langsung dengan para bawahan dalam melakukan rencana kerja maupun evaluasi hasil kerja yang diperoleh.
2. Hasil penyebaran angket variabel disiplin Kerja diperoleh nilai terkecil pada nomor 4, yaitu memperhatikan Pegawai yang berada di kantor pada saat jam kerja dan pegawai yang masih melaksanakan tugas, sehingga diharapkan pimpinan untuk lebih sering memantau pelaksanaan kerja para pegawai baik di kantor maupun di lapangan.
3. Hasil penyebaran angket variabel prestasi kerja diperoleh nilai terkecil pada nomor 1, yakni pimpinan untuk selalu puas terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai, sehingga diharapkan kepada pimpinan untuk selalu menjaga kualitas dan kuantitas kerja para pegawai, selain itu rutin melakukan monitoring dan evaluasi agar

prestasi kerja pegawai semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian, Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Gie, The Liang. 1981. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Melayu SP. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bina Aksara.
- Hendri, Tanjung. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 1999. Manajemen Personalis. Jakarta: Ghalia.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Prawirosentono. 1999 . Majemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia.
- Rivai, Veithzal. 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasional. Bandung: Alfabeta.
- R, Heidjrachman dan Husnan, Suad. 1999. Manajemen Pegawai. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 1996. Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi. Jakarta: Gunung Agung.
- Sinungan, Muchdarsyah 1997. Produktifitas, Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Galia.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. dan R. Purnomo. S. A. 2003. Pengantar Statistika. Jakarta: Balai Aksara.
- Wursanto. 2007. Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta: Kanisius.
- Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai.
- Moenir, H. (2013). AS, 2008, Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, Bumi Aksara. Jakarta. Mulyadi.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. BISMA (Bisnis dan Manajemen), 5(2), 120-129.