



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA PISANGAN JAYA KABUPATEN TANGERANG

^{1*}Derita Qurbani, ²Melisa

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*derita01582@unpam.ac.id](mailto:derita01582@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling total dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan memperoleh nilai t hitung > t tabel (2,616>2,01). Begitu pula dengan disiplin kerja yang memperoleh nilai t hitung > t tabel (3,649>2,01). Adapun secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung > F tabel (52,332>2,80). Sedangkan persamaan regresi yang didapat yaitu $Y = 5,373 + 0,232 + 0,232$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance. The research method used is a quantitative approach. Determination of the sample using total sampling technique with a total sample of 50 respondents. The results showed that the independent variables, namely leadership style and work discipline, had a partially significant effect on employee performance. Leadership style obtained t count > t table (2.616 > 2.01). Likewise with work discipline which obtained t count > t table (3.649 > 2.01). Meanwhile, leadership style and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with F count > F table (52.332 > 2.80). While the regression equation obtained is $Y = 5.373 + 0.232 + 0.232$.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia artinya kunci bagi kelangsungan suatu organisasi karena hal itu ialah aset organisasi yang cukup sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Hal ini ditimbulkan sifat asal daya manusia yang tak tetap serta terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia artinya serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan, penilaian kinerja sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu juga tujuan organisasi.

Berdirinya Pemerintahan Desa Pisangan Jaya dari keterangan masyarakat umum yaitu pada awal berdiri

Desa Pisangan Jaya pada tahun 1979 di pimpin oleh Pjs dari Kecamatan Sepatan yang bernama AMAR, karena pada awal tahun 1979 Desa Pisangan Jaya adalah hasil dari pemekaran Desa Sarakan yang berada sebelah timur ± 1 km dari kantor Kecamatan Sepatan. Adapun berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi di lembaga pemerintahan desa Pisangan Jaya.

Berdasarkan data hasil observasi a kepemimpinan mendapat jawaban cenderung fluktuasi 72,4% dari 50 orang karena pada aspek kejelasan dalam memberi perintah sebesar 66,7%, kemudian aspek mengarahkan prioritas yaitu 80,0%, selanjutnya aspek memiliki inisiatif solusi mengalami sebesar 76,7%, lalu aspek tanggung jawab terhadap pekerjaan sebesar

70,0%, selanjutnya aspek komunikasi dengan bawahan mengalami cukup peningkatan sebesar 63,3%, lalu aspek sikap menerima kritik dan saran menurun sebesar 76,3%, dan aspek pengambilan keputusan sebesar 73,3%.

Berdasarkan data diketahui bahwa pada tahun 2019 sampai 2021 menunjukkan adanya menurunnya disiplin kerja pegawai. terbukti jumlah absensi (kasus) pada tahun 2019 sebanyak 49, kemudian pada tahun 2020 naik sebanyak 55, dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan lagi berjumlah 59. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang dikategorikan tidak baik. dengan total jumlah absensi (kasus) yang meningkat selama tiga tahun tersebut, yang disebabkan karena rendahnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai yang kurang efektif. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat mewujudkan lingkungan yang tertib dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh diketahui bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Pisangan Jaya, Kabupaten Tangerang sejauh ini belum maksimal. Dari tahun 2019 s.d. 2021 total rata-rata persentase pegawai masih belum tercapai. Pada tahun 2019 dimana Pelayanan Kantor Desa sebesar 1,5, Peningkatan Sarana Prasarana Pemberdayaan 45 dan Pelaksanaan Tugas kaur umum sebesar 65. Pada tahun 2020, mengalami penurunan yang signifikan yaitu dengan Pelayanan Kantor Desa 2,5, Peningkatan Sarana Prasarana Pemberdayaan 35 dan Pelaksanaan Tugas kaur umum sebesar 3,5. Pada tahun 2021, mengalami sedikit perubahan dimana Pelayanan Kantor Desa menjadi 35, Peningkatan Sarana Prasarana Pemberdayaan 55 dan Pelaksanaan Tugas kaur umum 45.

Masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya pegawai bersifat pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang

meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan. Oleh karena itu berdasarkan fenomena serta data dan informasi yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pisangan Jaya Kabupaten Tangerang".

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Ganyang (2018:157) adalah "kemampuan seseorang untuk mengarahkan dan mempengaruhi tingkah laku orang lain melalui proses komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan individu, kelompok dan perusahaan".

Sedangkan pengertian gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016:86) adalah "pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang".

Adapun menurut Siagian (2016) gaya kepemimpinan adalah "kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pendapat lain dikemukakan Nawawi (2020) gaya kepemimpinan adalah cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu atas pekerjaan dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam organisasi untuk

mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:193) disiplin kerja adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Edi Sutrisno (2016:89) disiplin pegawai adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Zainal (2014:599) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah suatu tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai (2014) kinerja tersebut perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Smith dalam Suwatno dan Priansa (2018:196) “kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dicapai berdasarkan proses yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi sesuai

dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Pisangan Jaya Kabupaten Tangerang.

Ha: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pisangan Jaya Kabupaten Tangerang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Pisangan Jaya Kabupaten Tangerang.

Ha: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pisangan Jaya Kabupaten Tangerang.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Pisangan Jaya Kabupaten Tangerang.

Ha: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pisangan Jaya Kabupaten Tangerang.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pendekatan klasifikasi penelitian ini berjenis kuantitatif dan metode yang digunakan adalah survei, sedangkan klasifikasi dari tingkat eksplanasi berbentuk asosiatif (kausal).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah Kantor Desa Pisangan Jaya, Kabupaten Tangerang. Adapun waktu proses penelitian ini dilaksanakan dari bulan November 2022 sampai dengan bulan Februari 2023 dan tahapan-tahapan

pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdirinya Pemerintah Desa Pisangan Jaya dari keterangan masyarakat umum yaitu pada awal berdiri Desa Pisangan Jaya pada tahun 1979 di pimpin oleh Pjs dari Kecamatan Sepatan yang bernama "Amar", karena pada awal tahun 1979 Desa Pisangan Jaya adalah hasil dari pemekaran Desa Sarakan yang berada sebelah timur +/- 1 km dari kantor Kecamatan Sepatan. Secara administratif Desa Pisangan Jaya terbagi atas 3 (dusun) yang terdiri dari dusun 01 meliputi Kp. Oja RW. 001, Kp. Kosambi RW.

002, Perum Grand Permata Sepatan RW. 010, Perum Gardenia Sepatan RW 011, Perum Grand Village Sepatan RW 14. Dusun 02 meliputi Kp. Sarakan RW. 003, Perum Permata Sepatan RW. 005 - 006, Kp. Oja Ciawi RW. 007. Dusun 3 meliputi Kp. Sarakan RW. 004, Kp. Sarakan, Kp. Bendungan RW.008, Perum Griya Sepatan RW. 009, Perum Puri Mahoni Sepatan RW. 12, Perum Puri Tamarin RW. 013.

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Hasil uji validitas keseluruhan variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Instruksi yang diberikan mudah dipahami dengan baik	0.879	0.279	Valid
2	Pemimpin selalu memberikan bimbingan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas	0.810	0.279	Valid
3	Sebelum pelaksanaan tugas selalu diberikan arahan oleh Pimpinan	0.826	0.279	Valid
4	Kesulitan yang dialami bawahan dapat disampaikan dan mendapat umpan balik pimpinan	0.745	0.279	Valid
5	Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada bawahan untuk pencapaian kerja yang lebih baik	0.825	0.279	Valid
6	Pemimpin melakukan evaluasi terhadap kinerja bawahan	0.896	0.279	Valid
7	Pemimpin selalu memberikan ide-ide baru untuk perbaikan	0.807	0.279	Valid
8	Pemimpin menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan bawahan	0.868	0.279	Valid
9	Pemimpin mendorong kerja sama dalam pemecahan masalah	0.884	0.279	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menggunakan SPSS versi 26 diperoleh

nilai r hitung > r tabel (0.279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Pegawai merasa tertantang dengan tugas yang diberikan	0.842	0.279	Valid
2	Pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	0.921	0.279	Valid
3	Pemimpin adalah sosok panutan yang baik	0.811	0.279	Valid
4	Pemimpin memberikan pengawasan yang baik	0.814	0.279	Valid
5	Pegawai merasa puas dengan balas jasa yang diterima	0.893	0.279	Valid
6	Pegawai merasa senang menjalankan tugasnya	0.896	0.279	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
7	Pegawai mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan	0.804	0.279	Valid
8	Hukuman yang diberikan sesuai dengan kesalahan	0.861	0.279	Valid
9	Pemimpin memberikan pengarahan yang baik	0.915	0.279	Valid
10	Pimpinan memberikan pengawasan yang baik	0.888	0.279	Valid
11	Pemimpin memberikan tindakan yang tegas bagi indisipliner	0.903	0.279	Valid
12	Adanya hubungan yang baik atasan dengan bawahan	0.922	0.279	Valid

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan data tabel di atas, nilai r hitung > r tabel (0.279), dengan variable Displin Kerja (X2) demikian maka semua item kuesioner menggunakan SPSS versi 26 diperoleh dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Pengetahuan tentang pekerjaan, metode dan teknik yang digunakan	0.775	0.279	Valid
2	Mampu menggunakan peralatan untuk menyelesaikan tugas	0.862	0.279	Valid
3	Memiliki Pengalaman dan mendapat pelatihan	0.827	0.279	Valid
4	Mampu menyesuaikan diri dengan bidang operasional perusahaan atau organisasi secara menyeluruh	0.697	0.279	Valid
5	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0.892	0.279	Valid
6	Mampu Memotivasi antar rekan kerja	0.827	0.279	Valid

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan data tabel di atas, variable Kinerja pegawai (Y) menggunakan SPSS versi 26 diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.279), dengan demikian maka semua kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah

sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Rangkuman Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	0,947	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,971	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,899	0,600	Reliabel

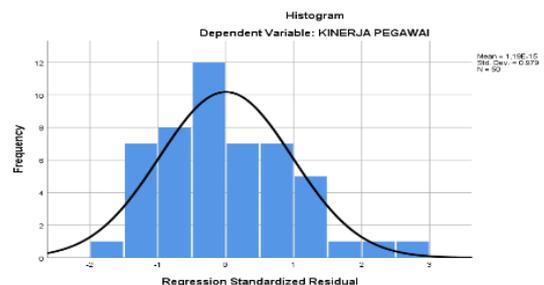
Sumber: Data diolah, 2022.

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan, Displin Kerja dan Kinerja Pegawai mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,600 dan dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1) Pendekatan Visual (Histogram)

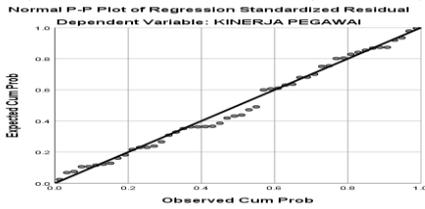


Gambar 1. Output Uji Normalitas (Histogram)

Pada gambar 1 di atas, menunjukkan data residual terdistribusi normal. Hal ini terlihat bahwa mayoritas distribusi

data berada di dalam kurva kurva atau bar mengikuti kurva normal.

2) Pendekatan Visual (P-P Plot)



Gambar 2. Output Uji Normalitas (P-P Plot)

Tabel 5. Uji Normalitas One Sample KS Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50767752
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.046
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel di atas, maka terlihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf toleransi yang ditetapkan), yang berarti distribusi data pada penelitian adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GAYA KEPEMIMPINAN	.341	2.935
DISIPLIN KERJA	.341	2.935

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,341 dan Disiplin kerja sebesar 0,341 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan

2) Pendekatan Statistik (Uji Glejser)

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.104	.805			1.371	.177
GAYA KEPEMIMPINAN	.077	.049	.386	1.591	.118	
DISIPLIN KERJA	-.034	.035	-.239	-.986	.329	

a. Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL

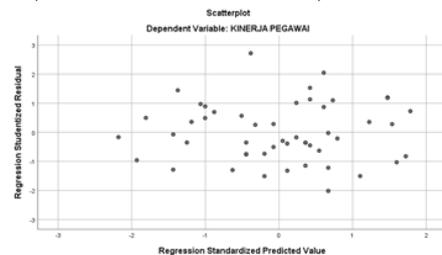
Pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa grafik *normal probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

3) Pendekatan Statistik (One Sample KS Test)

sebesar 2,935 serta variabel Disiplin Kerja sebesar 2,935 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

1) Pendekatan Visual (*Scatter Plot*)



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas (*Scatter Plot*)

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu.

Pada tabel hasil *glejser test model* pada variabel Gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,118 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,329. Di mana keduanya mempunyai nilai Sig. > 0,05. dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan

heteriskesdatistas.
4. Analisis Regresi Berganda dan Uji Hipotesis
a. Analisis Korelasi Berganda
Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antar variabel penelitian, adapun hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 8. Analisis Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.677	2.560

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar 0,831 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai mempunyai korelasi yang sangat kuat karena berada pada interval (0,80-1,000).

b. Analisis Koefisien Determinasi
Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi *adjusted R square* sebesar 0,677 hal tersebut mengartikan bahwa variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 67,7% sedangkan sisahnya sebesar 32,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

c. Uji F (Simultan)

Tabel 9. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	686.186	2	343.093	52.332	.000
	Residual	308.134	47	6.556		
	Total	994.320	49			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Pada hasil tabel diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (52,332 > 2,800), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig. 0,05$ atau (0,00 < 0,050). Dengan demikian maka H_0

ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

d. Analisis Regresi Berganda

Tabel 10. Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.373	1.472		3.651	.001		
GAYA KEPEMIMPINAN	.232	.089	.364	2.616	.012	.341	2.935
DISIPLIN KERJA	.232	.063	.508	3.649	.001	.341	2.935

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Pada *unstandardized coefficients* kolom kedua (B) tabel *output coefficients* di atas, nilai-nilai tersebut

dapat dimasukkan ke dalam bentuk persamaan regresi yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Sehingga

persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 5,373 + 0,232X_1 + 0,232X_2$.

e. Uji t (Parsial)

Mengacu pada tabel *Output coefficients* variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai $Sig < 0,05$ ($0,012 < 0,05$) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,616 > 2,012$). Adapun variabel disiplin kerja didapat nilai $Sig < 0,05$ ($0,001 < 0,05$) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,649 > 2,012$). Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel berdasarkan tabel statistik pada uji dua arah taraf toleransi kesalahan 5% atau $0,05/2 = 0,025$ dengan $df = n-k$ ($50-3 = 47$) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,012 (Tabel t terlampir).

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan rumusan masalah pertama penelitian di mana hipotesis penelitian yang terbentuk adalah sebagai berikut:

Ho: $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Ha: $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Mengacu pada hasil penelitian dengan tahapan uji statistik yang telah dilakukan terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana nilai sig ($0,012 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,616 > 2,012$) yang artinya Ha diterima dan Ho ditolak. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Abdul Rajak, (2021) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat (persero) Tbk Kantor cabang Tangerang, dimana gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kartono (2016:86) bahwa "gaya

kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang".

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada rumusan masalah kedua penelitian ini di mana hipotesis penelitian yang terbentuk adalah sebagai berikut:

Ho: $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha: $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai.

Mengacu pada hasil penelitian dengan tahapan uji statistik yang telah dilakukan terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana nilai sig ($0,001 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,649 > 2,012$) yang artinya Ha diterima dan Ho ditolak. Hasil pembuktian yang didapat sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoga Kusuma Wardana (2014) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kantor kecamatan cisauk kabupaten tangerang, dimana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh S.P Hasibuan (2012:193) bahwa "disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada rumusan masalah ketiga penelitian dengan hipotesis penelitian yang terbentuk adalah sebagai berikut:

Ho: $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha: $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai
Hasil uji statistik yang diperoleh membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($52,332 > 2,800$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Dengan begitu hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terbukti sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Adapun model regresi yang diterapkan dan nilai yang didapat melalui hasil perhitungan, maka persamaan regresi berganda sesuai model yang terbentuk adalah $Y = 5,373 + 0,232X_1 + 0,232X_2$ yang dapat dimaknai sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) adalah 5,373 merupakan nilai positif, menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- b. Koefisien regresi 0,232 merupakan nilai positif, menunjukkan pengaruh variabel independen X_1 dan variabel dependen.
- c. Koefisien regresi 0,232 merupakan nilai positif, menunjukkan pengaruh variabel independen X_2 dan variabel dependen.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan membuktikan di mana nilai Sig $<$ Taraf Toleransi Kesalahan ($0,000 < 0,05$) dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,616 > 2,012$).
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan membuktikan di mana nilai Sig $<$ Taraf Toleransi Kesalahan ($0,000 < 0,05$) dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,649 > 2,012$).
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil perhitungan membuktikan di mana nilai Sig $<$

Taraf Toleransi Kesalahan ($0,000 < 0,05$) dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($52,332 > 2,800$).

2. Keterbatasan Penelitian

- a. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang memengaruhi Kinerja pegawai.
- b. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sebenarnya.

3. Saran

- a. Gaya Kepemimpinan
Pemimpin harus dapat memberikan instruksi yang mudah dimengerti dalam memerintah suatu kegiatan dan tidak cepat berubah agar bawahan tidak ragu-ragu melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah dibuat.
- b. Disiplin Kerja
Dalam hal ini Pegawai agar dapat lebih mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dan baik. Maka dari itu dari pihak kepala desa harus memperketat peraturan dan mensanksi pegawai yang masih belum baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.
- c. Kinerja karyawan

Dalam hal ini pegawai harus mampu menyesuaikan diri dengan bidang operasional perusahaan atau organisasi secara menyeluruh agar lebih baik lagi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dari pimpinan sesuai dengan tugas yang sudah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, A. & Bahri, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin*

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246. Medan.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Ch. Katiandagho., S.L. Mandey., L. Mananeke (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal EMBA, Vol.2. Manado.
- Emar , H (2017). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- F,A Alfin & Kusmiyanti (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja*. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol.9. Puwerkerto.
- G, A Luis & S, G Wayan (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol.5. Bali.
- Hasibuan, SP Melayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, edisi ke tiga. Jakarta.
- Kartono, Kartini (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol. 4. Tangerang Selatan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya. Bandung.
- Mathis L. Robert dan Jacson, John H (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1, Selemba Empat. Jakarta.
- Mukrodi & Komarudin (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap*
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Ilmiah Semarang*. 3(2), 1-11.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rivaldo, Y & Sri L, R (2020). Pengaruh Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 9, (3) 505-515.
- S, Arief Budi (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Kreatif. Vol.6. Tangerang Selatan.
- S, Yanti Komala (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol.VI. Dumai.
- Sanjaya, F (2020). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari 9 (11),hal. 1-12.
- Sarwoto. (2012). *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti (2011). *Manajem Sumber Daya Manusia dan Produktifitas*. Mandar Maju. Bandung.
- Setiady,A. dan Husaini, U (2017). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Siagian, D. & Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 10 (3) 2013
- Sudarso, A, P. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karaywan Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Jenius*. 3(2), 178-189.
- Sugiono (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Suwanto., & Priansa, D, J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edi (2007). *Manajemen Sumber Daya*. Edisi Pertama. Kencana Prenda Media Group. Jakarta.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Suyuthi, N. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Charoen Pokphan Indonesia, Tbk. (*Jurnal Manajemen*, 5, (2), 335-345.
- Tatan Sutanjar, Oyon Saryono (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal of management*, Vol.3. Ciamis.
- Tenny M.L Makalew, Lucky F. Tamengkel, Aneke Y. Punuindoong (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. e-ISSN, Vol.2. Manado.
- TS Sinaga, Rahman. (2020). Pengaruh Motivasi dan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1) 15-22.
- Umam, Khaerul (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung
- Wasiman, (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Akrab Juara*, Vol.3. Batam
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yulina Astuti, Kasmir. (2020). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada motivasi kerja *Jurnal Samudra Ekonomika*, 4 (1) 51.