

Pengaruh gaya Kepemimpinan Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tangerang Selatan

Rahmi Andini Syamsudin, Angga Pratama, Muhammad Rafli

Email: dosen02062@unpam.ac.id ,
angga.pratama@unpam.ac.id muhammadraflil601@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas perindustrian dan Peragangan Kota Tangerang selatan.. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian yang berjumlah 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,486 + 0,334X_1 + 0,174X_2$. . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,787 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 61,9% . Uji hipotesis secara parsial diperoleh angka Kepemimpinan sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,506 > 2,001$). Dengan demikian H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai. Disiplin kerja sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($79,119 > 2,001$) Dengan demikian H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($47,965 > 3,15$). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at the Department of Industry and Trade in South Tangerang City. The method used in this research is quantitative descriptive. The sampling technique in the study, which amounted to 62 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this study are leadership (X1) and work discipline (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) by obtaining the regression equation $Y = 11.486 + 0.334X_1 + 0.174X_2$. . The correlation coefficient value was 0.787, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship. The value of the coefficient of determination or contribution to its influence simultaneously is 61.9%. Partially testing the hypothesis obtained leadership figures of $t_{count} > t_{table}$ or ($7.506 > 2.001$). Thus H_01 is rejected and H_{a1} is accepted, meaning that there is a significant influence between leadership on employee performance. Work discipline is $t_{count} > t_{table}$ or ($79.119 > 2.001$) Thus H_02 is rejected and H_{a2} is accepted, meaning that there is a significant influence between work discipline on employee performance. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or ($47.965 > 3.15$). Thus, H_03 is rejected and H_{a3} is accepted, meaning that there is a simultaneous positive and significant influence between

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tangerang Selatan, peneliti mendapatkan informasi mengenai Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja serta kinerja Pegawainya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan masih terdapat Pegawai yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, Pegawai tidak masuk kerja tanpa izin, serta kurangnya kesadaran diri Pegawai dalam melakukan tugasnya dikantor, dan masih terdapat beberapa Pegawai yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada Pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan Pegawai itu sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya Pegawai tersebut berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor.

Dalam meningkatkan kinerja Pegawai tersebut, sangat dibutuhkan pemimpin yang tegas dan adil agar dapat memotivasi Pegawainya. Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Seperti diketahui dalam jurnal yang telah diteliti penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tegas dan bertanggung jawab yang dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

Peran gaya kepemimpinan dalam bekerja sangat penting karena pemimpin sangat berhubungan dengan kinerja, jika gaya kepemimpinan baik, kinerja Pegawai juga baik. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan kurang baik, kinerja Pegawai juga rendah. Secara umum gaya kepemimpinan mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Berikut adalah hasil pra survey yang

penulis lakukan kepada 30 Pegawai mengenai aspek-aspek gaya kepemimpinan yang ada di lingkup Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

Berdasarkan hasil pra survey awal yang dilakukan kepada 30 orang Pegawai yang berada dilingkungan kerja Dinas perindustrian dan perdagangan, didapatkan informasi mengenai aspek-aspek lain yang bisa memotivasi para Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, dari data yang didapatkan Pemimpin memiliki hubungan dengan baik dengan Pegawai dan penugasan dinyatakan dengan memberikan respon kurang setuju sebanyak 22 Pegawai atau sebesar 73.3%, sedangkan aspek Pemimpin memberikan contoh penyelesaian tugas dan dorongan pada bawahan mendapatkan respon kurang setuju yaitu 16 Pegawai atau sebesar 53.3%, aspek Berusaha menjadi diri yang lebih baik dalam menjalankan tugas mendapatkan respon kurang setuju yaitu 5 Pegawai atau sebesar 16.7% dan aspek Ada beberapa alternatif jalur penyelesaian tugas memberikan respon kurang setuju yaitu 22 Pegawai atau sebesar 73.3%. Mengacu pada hasil jawaban tersebut terdapat fenomena yang timbul dimana banyaknya responden yang menjawab.

Berdasarkan hasil pra survei di atas bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki hubungan baik dengan Pegawai. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, karena seringnya *miscommunication* antara pimpinan dan bawahan. Maka dari itu perlu adanya optimalisasi Kembali dalam gaya kepemimpinan diperusahaan.

Waktu kerja yang ditetapkan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokasi Republik Indonesia nomor 6 Tahun 2018 Tentang hari kerja dan jam kerja di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokasi pasal (2) dan (3) yang mengatur waktu kerja dimulai dari hari senin sampai dengan hari Jumat jam 07.30 – 16.00 WIB, dengan waktu istirahat jam 12.00 – 13.00 WIB. Dengan total jumlah jam kerja efektif yaitu 7 jam 30 menit perhari. Dalam kenyataannya masih banyak Pegawai yang

datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa alasan.

Berdasarkan data absensi diatas dapat diketahui tingkat keterlambatan dan kehadiran di Dinas Perindustrian dan Perdagangan masih rendah. Dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran Pegawai yang masih tinggi terdapat pada tahun 2019 yaitu sebanyak 44 orang alfa, dan Pegawai yang terlambat sebanyak 31 orang. Dapat disimpulkan bahwa masih banyak Pegawai yang kurang memperhatikan disiplin waktu untuk hadir diperusahaan. Dari informasi yang diperoleh dari Pegawai, keterlambatan disebabkan kemacetan diperjalanan, terjadi kecelakaan yang tidak disengaja seperti ban bocor, kehabisan bensin dan jarak antara rumah kekantor yang lumayan jauh.

kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan masih kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal yang belum optimal seperti rata-rata nilai sasaran kerja Pegawai dan penilaian perilaku tahun 2019 sebesar 68%, tahun 2020 73% dan tahun 2021 sebesar 73%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Pegawai belum menunjukkan kinerja yang optimal seba masih banyak Pegawai yang bekerja belum memenuhi bobot standar. Hal tersebut menunjukkan adanya Kepemimpinan yang kurang efektif dalam mengerahkan Pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas perindustrian dan Perdagangan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas perindustrian dan Perdagangan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja

Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

3. Untuk Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dalam Sudaryono (2014:312) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari Tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Menurut winardi (Seperti dikutip Syafarudin, 2019 ; 59) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam melaksanakan kegiatan bersama bawaha. Menurut Hidayat (2018:143) Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancangan sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Perilaku seorang pemimpin mengetahui orang lain agar mau bekerja sama untuk melakukan suatu kegiatan melahirkan gaya kepemimpinan tersendiri.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial dapat di artikan bahwa Pegawai tersebut tidak menghindar dari kewajibannya. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja telah dimiliki oleh Pegawai tersebut. Keempat, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Kelima, memiliki tanggung

jawab terhadap segala sesuatu menandakan bahwa Pegawai tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang Tinggi (Ardiansyah & Wasilawati, 2014)

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau jasa. Pengertian kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan dalam organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi, kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Dapat dikatakan bahwa salah satu ukuran keberhasilan program departemen personalia dan sumber daya manusia adalah kinerja dari para Pegawainya. Jadi, faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah sejauh mana kemampuan nya untuk mengukur seberapa baik Pegawai-Pegawainya berkarya, dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan apakah pelaksanaan sudah

memenuhi standar, serta apakah ada peningkatan sepanjang waktu.

Menurut Wibowo (2016:7), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

2.4 Pengembangan Hipotesis

- Ho1 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan.
- Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan.
- Ho2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan.
- Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan.
- Ho3 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan.
- Ha3 : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif, yang artinya penelitian dilakukan berdasarkan dengan teori yang telah ada dan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis statistik.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian pada Dinas Peindustrian dan Pedagangan Kota Tangerang Selatan jl. Maruga raya No.1 gedung I lantai 1 Serua- Ciputat Tangerang Selatan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 5 (Lima) bulan terhitung dari bulan Februari sampai dengan Juni 2022 hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

P populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini ya itu seluruh Pegawai Dinas Perindustrian dan Pedagangan Kota Tangerang yang Terdiri dari *Non* PNS 125 orang dan PNS 41 orang, total keseluruhan Pegawai berjumlah 166 Orang.

3.3.2 Sampel

Untuk mendapatkan sampel yang representatif maka penulis mengambil beberapa sampel yang memiliki peluang yang sama dengan menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2017:87), dengan rumus:

$$n = \frac{166}{(1 + (166 \times 0,1))}$$

$$n = \frac{166}{(1+(166 \times 0,01))}$$

$$n = \frac{166}{(1 + 1,66)}$$

$$n = \frac{166}{2,66}$$

$$n = 62,406015 \text{ (dibulatkan menjadi 62 reponden)}$$

Jadi dari populasi sejumlah 166 responden, sampel yang dapat diambil dari rumus slovin tersebut adalah sejumlah 62 responden.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Autokorelasi
4. Uji Heteroskedastisitas

3.5.3 Analisis Deskriptif

3.5.4 Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi
 - b. Analisis Regresi Linier Sederhana
 - c. Analisis Regresi Linier Berganda
 - d. Analisis Koefisien Korelasi (R)
1. Uji Koefisien Determinasi

3.5.5 Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji F)
1. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.2.1 Pengujian Instrumen Data Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,614	0,250	Valid
Pernyataan 2	0,759	0,250	Valid
Pernyataan 3	0,673	0,250	Valid
Pernyataan 4	0,662	0,250	Valid
Pernyataan 5	0,770	0,250	Valid
Pernyataan 6	0,316	0,250	Valid
Pernyataan 7	0,536	0,250	Valid
Pernyataan 8	0,777	0,250	Valid
Pernyataan	0,833	0,250	Valid

9			
Pernyataan 10	0,694	0,250	Valid

Uji Validitas kedisiplina (X2)

Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,711	0,250	Valid
Pernyataan 2	0,723	0,250	Valid
Pernyataan 3	0,721	0,250	Valid
Pernyataan 4	0,716	0,250	Valid
Pernyataan 5	0,751	0,250	Valid
Pernyataan 6	0,426	0,250	Valid
Pernyataan 7	0,605	0,250	Valid
Pernyataan 8	0,656	0,250	Valid
Pernyataan 9	0,620	0,250	Valid
Pernyataan 10	0,645	0,250	Valid
Pernyataan 11	0,658	0,250	Valid

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,641	0,250	Valid
Pernyataan 2	0,684	0,250	Valid
Pernyataan 3	0,707	0,250	Valid
Pernyataan 4	0,728	0,250	Valid
Pernyataan 5	0,685	0,250	Valid
Pernyataan 6	0,806	0,250	Valid
Pernyataan 7	0,689	0,250	Valid
Pernyataan 8	0,641	0,250	Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Reliability statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,853	10

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,855	11

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,849	8

4.2.2 Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17,080	2,048		8,340	,000
	Kepemimpinan	,416	,055	,696	7,506	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,080 + 0,416 X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,080 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja Pegawai (Y) sebesar 17,080 point.
- Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,416 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit

pada variabel Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,416 point.

Hasil uji regresi linier sederhana variabel Disiplin Kerja (x_2) terhadap kinerja Pegawai (y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12,145	2,225		5,459	,000
	Disiplin Kerja	,466	,051	,762	9,119	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,145 + 0,466 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,145 diartikan bahwa jika variabel Disiplin kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja Pegawai (Y) sebesar 12,145 point.
- Nilai koefisien regresi Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,466 diartikan apabila konstanta tetap dan ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja tidak akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Pegawai sebesar 0,466 kali.

Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11,486	2,156		5,329	,000
	Disiplin Kerja	,334	,073	,547	4,572	,000
	Kepemimpinan	,174	,071	,291	2,436	,018

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,486	2,156		5,329	,000
	Disiplin Kerja	,334	,073	,547	4,572	,000
	Kepemimpinan	,174	,071	,291	2,436	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,486 + 0,334 X_1 + 0,174 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,486 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja Pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 11,486 point.
- Nilai Kepemimpinan (X_1) 0,174 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,174 point.
- Nilai disiplin kerja (X_2) 0,334 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,334 point.

3. Analisis Koefisien Determinasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 ^a	,484	,476	2,65392

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,484 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

Pegawai sebesar 48,4% sedangkan sisanya (100-48,4%) = 51,6% dipengaruhi faktor dan variabel lain diluar model misalnya kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,581	,574	2,39237

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,581 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai sebesar 58,1% sedangkan sisanya (100-58,1%) = 41,9% dipengaruhi faktor dan variabel lain diluar model misalnya kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,619	,606	2,29971

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,619 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai sebesar 61,9% sedangkan sisanya (100-61,9%) = 38,1% dipengaruhi faktor dan variabel lain diluar model misalnya kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini

4.2.3 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)			8,340	,000
	Kepemimpinan	,416	,055	,696	,7506

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)			8,340	,000
	Kepemimpinan	,416	,055	,696	,7506

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,506 > 2,001) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)			5,459	,000
	Disiplin Kerja	,466	,051	,762	,9119

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9,119 > 2,001) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Kepemimpinan (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					

1	Regresi	507,340	2	253,670	47,965	,000 ^b
	Residual	312,030	59	5,289		
	Total	819,371	61			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja						

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.32 diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(47,965 > 3,15)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Peindustrian dan perdagangan Kota Tangerang Selatan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, dengan regresi $Y = 17,080 + 0,416 X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,696 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,484 atau 48,4% sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,506 > 2,001)$. Dengan demikian H_01 ditolak dan H_a1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, dengan regresi $Y = 12,145 + 0,416 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,762, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya 0,581 atau 58,1% sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,119 > 2,001)$ Dengan demikian H_02 ditolak dan H_a2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.

3. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,486 + 0,334X_1 + 0,174X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,787, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,553 atau 55,3% sedangkan sisanya sebesar 0,619 atau 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(47,965 > 3,15)$ Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.

5.3 Saran

1. Kepemimpinan pernyataan yang paling lemah/rendah adalah nomor 4 (empat), yaitu pernyataan Metode Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dimana hanya mencapai score 3,03 Untuk lebih baik lagi, sebaiknya pimpinan harus memperhatikan Pegawai agar memeberikan bonus sehingga Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
2. Disiplin kerja pernyataan yang paling lemah/rendah adalah nomor 6 (enam), Pernyataan yang mendapatkan rating score paling rendah terdapat pada Ketaatan pada Standar Kerja yaitu Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahannya dalam bekerja. Dimana hanya mencapai score 3,34. Seharusnya perusahaan akan bertanggung jawab semua kerusakan peralatan yang tidak sengaja dilakukan oleh Pegawai pada saat bekerja dan tidak menjadi tanggung jawab penuh oleh Pegawai.
3. Kinerja Pegawai pernyataan yang paling lemah/rendah adalah nomor 4 (empat), yaitu Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan harapan perusahaan. Dimana hanya mencapai score 3,92 namun masih dalam kondisi baik pada

variabel kinerja Pegawai. Oleh karena itu diharapkan Pegawai mampu memenuhi beban kerja yang sudah ditetapkan oleh pimpinan dengan mempertahankan kinerja yang sudah dimilikinya namun ada baiknya ditingkatkan lagi kinerja yang sudah ada agar menjadi lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tulisan ini dapat menjadi referensi serta dapat menambahkan variabel lainnya. Penulis berharap tulisan ini dapat bermanfaat bagi diri penulis khususnya dan bagi perusahaan/instansi

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Drs. Danang Sunyoto, S.H, S.E, M.M. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFHandoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ke 10, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ke 10, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Listiawati, Angrian Permana dan Isma Khoirunnisa . (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di unit PT.Bank Btpn Syari'ah, Tbk Cabang Serang Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Serang ber Daya Manusia Universitas Tribhuwana Tungadewi Vol 22, no 3.
- Mulyadi, Deddy. (2015) *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Pertama. Diedit oleh Deddy Supriyadi dan Muhammad Nur Affandi. Bandung: ALFABETA.
- Nana Sudjana dan Ibrahim 2014. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Samsudin, Sadili. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Santoso, Slamet (2013). *Statistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*, Ponorogo : Umpo Press.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT RefikaAditama.
- Serdamayanti. (2017). *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*,. Bandung: Mandar Maju.
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama..* Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta
- Sutrisno (2017).). *"Hubungan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja."* Jurnal JMK Volume 17 Hal 135-144
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
- Zainal, V.R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

JURNAL

- Agustono, Widodo, A.S. dan Paramita, W., 2010. Kandungan protein kasar dan serat kasar pada daun kangkung air (*Ipomoea aquatica*) yang difermentasi. *Jurnal Ilmiah Perikanan dan Kelautan*, 2(1), pp.37-43.
- Ciakaren, H. Elvin. & Devie. (2014). *Analisis Transformational leadership Terhadap Financial Performance Melalui Employee Engagement dan Job Satisfaction Pada Perusahaan Perbankan Di Surabaya*. Universitas Kristen Petra Business Accounting Review, Vol 2, No. 2, Juli 2014: 228-237
- Reni, H. (2018). *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Murni Sentosa Bekasi"*. *Jurnal Ilmiah Prodi, Univeritas Pamulang*. Vol 6, No 3. ISSN : 2339-0689.
- Nurjaya n., & S. G. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* Vol. 4 (2) p-ISSN : 2581-2769, e-ISSN : 2598-9502., 172-178.
- Singodimedjo dalam (Sutrisno,2015:86) *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan"* (*Studi Pada Departemen Teknik PT Pelindo Marine Service*) *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 4*–
- Sutrisno (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada studi pada ukm industri keramik dinoyo malang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Tribhuwana Tunggaladewi* Vol 3, no 2.