

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang Dan Pertanahan Solok Selatan

The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at the Office of Public Works, Spatial Planning and Land of South Solok

Hesky Zaira Hasanah, Yusri Ilyas, Akhmad Ibrahim, Eka Sutisna
Universitas Islam Jakarta

*Correspondence Email: ekasutisna5432@gmail.com, heskizairah06@gmail.com

Article history: Submitted: November 8, 2023 | Revised: November 16, 2023 | Accepted: December 10, 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPUTRP Solok Selatan. Variabel Penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y). Metode pengumpulan data melalui survei dan mendistribusikan kuesioner dengan sampel 40 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $45.202 > 3.252$ dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Diketahui nilai R adalah sebesar 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,710 atau (71%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum tata ruang dan pertanahan solok selatan.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja pegawai.*

Abstract

This research aims to find out how much influence Leadership Style and Employee Discipline have on Employee Performance at the South Solok DPUTRP Office. Research variables are Leadership Style (X1), Work Discipline (X2), Employee Performance (Y). The data collection method is through surveys and distributing questionnaires to a sample of 40 people. The research method used in this research is a quantitative method. The influence of leadership style and work discipline on employee performance simultaneously has a positive and significant influence between the variables of leadership style and work discipline on employee performance. Where $F_{count} > F_{table}$ namely $45.202 > 3.252$ and significant at $0.000 < 0.05$ then H_0 rejected and H_a accepted. It is known that the R value is 0.842. This shows that there is a strong relationship between leadership style and work discipline on employee performance. Meanwhile, the R value Square of 0.710 or (71%). This shows that there is a positive and significant influence of leadership style and work discipline together on employee performance in the South Solok land and spatial planning public works department.

Keyword : *Leadership style, work discipline, employee performance*

Volume : 2
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2023
Halaman : 125-136

Pendahuluan

Perkembangan perusahaan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang baik, dengan didukungnya perusahaan oleh sumber daya manusia yang memberikan kinerja terbaik maka secara langsung perusahaan juga dapat mencapai performa terbaik. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengelolanya secara maksimal agar mampu menunjukkan kinerja unggul. Setiap perusahaan membutuhkan individu yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat. Pegawai dengan kinerja unggul saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat pada pekerjaan (Hamid & Kurniawaty, 2020).

Berdasarkan peraturan Bupati Solok Selatan Nomor 52 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang dan Pertanahan, Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang dan Pertanahan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintah di bidang Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah kabupaten .

Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang dan Pertanahan merupakan salah satu instansi pemerintah Kabupaten solok selatan yang secara langsung berperan dalam mendukung program pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pembangunan. Sebagai salah satu Dinas yang terkait dalam menunjang pembangunan sarana dan prasarana daerah, maka Dinas Pekerjaan Umum sangat membutuhkan SDM dan fasilitas yang memadai.

Kemudian ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Definisi kepemimpinan menyiratkan bahwa kepemimpinan melibatkan pengguna pengaruh dan bahwa semua berhubungan dapat melibatkan kepemimpinan dan melibatkan pentingnya menjadi agen bagi perubahan mampu mempengaruhi dan kinerja pengikutnya dan memusatkan pencapaian tujuan (Aisah, 2020).

Selain gaya kepemimpinan, faktor yang selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat atau ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut.

Semakin pegawai memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan sikap disiplin kerja. Pegawai yang mampu menyelesaikan segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan, cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja (Hasibuan, 2019).

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki keterhubungan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang pegawai akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan teratur dan lancar sehingga hasil kinerjanya akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan organisasi yang dapat dicapai secara optimal (Hamid & Kurniawaty, 2020).

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini berdasarkan pendekatannya merupakan penelitian kuantitatif. Yaitu berkaitan erat dengan teknik-teknik survei sosial termasuk wawancara terstruktur dan kuesioner yang tersusun, eksperimen, observasi, terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal dan masih banyak lagi.

Penelitian ini menggunakan desain korelasional yaitu hubungan antara variabel bebas X_1 , X_2 terhadap variabel terikat Y . Terdapat variabel bebas (independent) yaitu penggunaan Gaya kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang dan Pertanahan Kabupaten Solok Selatan yang berjumlah sebanyak 40 pegawai.

Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang sedikit. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DPUTRP Kabupaten Solok Selatan yang berjumlah 40 pegawai.

Metode yang digunakan yaitu dengan menyebar kuesioner secara online menggunakan link google form yang diukur dengan skala likert. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah jurnal, artikel, literatur serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Heterokedastisitas, juga Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Koefisien Determinasi R^2 dan Pengujian Hipotesis (Uji Parsial dan Simultan). Pada perhitungan analisis data keseluruhan pengujian akan menggunakan software statistika yaitu program SPSS 24(Statistical Product and Service Solution).

Volume : 2
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2023
Halaman : 125-136

Hasil dan Pembahasan

Uji Persyaratan Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, atau Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi populasi, apakah mengikuti distribusi secara teoritis (normal, poisson, atau uniform). Yang mana bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yaitu variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal. Data distribusi dikatakan normal jika level nilai signifikasinya > 0.05 dan jika sebaliknya $< 0,05$ maka dikatakan data distribusi tidak normal. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dan model regresi adalah normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Studentized Deleted Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0016514
	Std. Deviation	1.04073418
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.065
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
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.		

Sumber: Data diolah peneliti 2023 dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa nilai dari Asymp Sig. (2- Tailed) adalah sebesar 0,200. Yang artinya model regresi dalam penelitian ini variabel dependen maupun independen memiliki distribusi sampel normal karena signifikasinya $0,200 > 0.05$. Maka dapat dinyatakan bahwa distribusi bersifat normal pada taraf $> 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan linear antara beberapa atau semua variabel independen dalam suatu model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerane atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai $VIF < 10$ atau nilai tolerance $> 0,10$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel penelitian dan begitupun sebaliknya. Berikut dibawah ini adalah tabel hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 24:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.308	4.892		-.881	.384		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.303	.119	.332	2.541	.015	.459	2.179
	DISIPLIN KERJA	.766	.177	.567	4.338	.000	.459	2.179

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah penulis 2023 dengan SPSS 24

Dari table diatas dapat dilihat bahwa tolerance > dari 0, 1 yaitu 0, 459 dan < 10 yaitu 2,179 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dengan di uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan variabel independen. Jika diperoleh nilai signifikan untuk variabel independen > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Berikut dibawah ini adalah tabel hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 24:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.696	2.898		2.656	.012
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.050	.071	-.163	-.711	.482
	DISIPLIN KERJA	-.085	.105	-.187	-.816	.420

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah penulis 2023 dengan SPSS 24

Volume : 2
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2023
Halaman : 125-136

Pada tabel 4.6 diketahui nilai R ganda adalah sebesar 0,823. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, nilai R² (angka R square) sebesar 0,678 atau (67,8 %). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh disiplin kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja 47 karyawan memberikan kontribusi sebesar 75,5 % artinya uji koefisien korelasi kuat.

Analisis Data

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) untuk mengetahui besar kecilnya persentase variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, maka dapat dicari nilai R². Semakin tinggi nilai Adjust R square maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Berikut dibawah ini adalah tabel hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini yang diolah dengan menggunakan program SPSS 24:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.710	.694	3.150
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber: Data diolah penulis 2023 dengan SPSS 24

Dari tabel terlihat bahwa nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,694 yang artinya Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 69,4%. Sedangkan 30,6% pengaruh unsur lain yang tidak diteliti.

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan bentuk analisis yang membahas tentang sejauh mana pengaruh variabel independen yaitu Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Dalam menghitung koefisien regresi pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.710	.694	3.150
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber: Data diolah penulis 2023 dengan SPSS 25

Pada tabel diatas dapat diketahui nilai R ganda adalah sebesar 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, nilai R² (angka R square) sebesar 0,710 atau (71 %). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja 40 pegawai memberikan kontribusi sebesar 75,5 % artinya uji koefisien korelasi kuat.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

- Fhitung > Ftabel, Ha diterima, maka H0 ditolak (terdapat hubungan linier antara seluruh variabel bebas X secara simultan dengan variabel terikat Y).
- Fhitung < Ftabel, Ha ditolak, maka H0 diterima (tidak terdapat hubungan linier antara seluruh variabel bebas X secara simultan dengan variabel terikat Y).

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	896.913	2	448.457	45.202	.000 ^b
	Residual	367.087	37	9.921		
	Total	1264.000	39			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN						

Sumber: Data diolah penulis 2023 dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.9 telah diperoleh dari analisis regresi yang dilakukan penulis, dan dari analisis tersebut diketahui bahwa F_{tabel} adalah yang diperoleh dari rumus :

$$N1 = k-1 (3-1) = 2$$

$$N2 = n-k (40-3) = 37$$

F_{tabel} = 3,25 Dapat diperoleh juga dari hasil analisis yaitu F_{hitung} adalah 45.202 maka F_{hitung} > F_{tabel} yaitu 45.202 > 3,252 untuk membuktikan H₀ ditolak dan H_a diterima. Jadi, variabel independen secara bersama-sama (simultan) sehingga dapat dilakukan bahwa Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} = 45.252 > F_{tabel} = 3,252 berdasarkan hasil tersebut, maka uji Hipotesis F telah terbukti.

Volume : 2
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2023
Halaman : 125-136

Uji Parsial (Uji T)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individu terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan nilai signifikan dan t hitung yang diperoleh. Yaitu dengan membandingkan signifikan thitung yang diperoleh dan dengan tingkat signifikan $< \alpha = 0,05$. Berikut adalah hasil pengujian uji t yang diolah dengan menggunakan program SPSS 24:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.308	4.892		-.881	.384
	GAYA KEPEMIMPINAN	.303	.119	.332	2.541	.015
	DISIPLIN KERJA	.766	.177	.567	4.338	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber: Data diolah penulis 2023 dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.12 telah diperoleh dari analisis regresi yang dilakukan penulis, dan dari analisis tersebut diketahui bahwa Ttabel adalah yang diperoleh dari rumus :

$$T_{\text{tabel}} = n - k - 1 \quad T_{\text{tabel}} = 40 - 2 - 1 = 37$$

$$T_{\text{tabel}} = 1,687$$

1. Hipotesis I Hipotesis pertama digunakan untuk menguji kebenaran bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H0: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha: Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dari hasil perhitungan dengan SPSS untuk variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai thitung 2.541 > ttabel 1,687 signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 maka berarti H0 ditolak Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Hipotesis II Hipotesis kedua digunakan untuk menguji kebenaran bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ha : Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan dengan SPSS untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai thitung 4,338 > ttabel 1,687 signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,000 maka berarti H0 ditolak Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $45.202 > 3,252$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Diketahui nilai R adalah sebesar $0,842$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinana dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai R Square sebesar $0,710$ atau (71%) . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinana dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum tata ruang dan pertanahan solok selatan.

- 2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian diatas menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh thitung $2.541 > t_{tabel} 1,687$ dengan signifikansi sebesar $0,015$ lebih kecil dari taraf signifikan sebesar $0,05$ maka berarti H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini mengartikan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang baik akan membuat kinerja pegawai semakin baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana, (2022) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

- 3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian diatas menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh thitung $4,338 > t_{tabel} 1,687$ dengan signifikansi sebesar $0,003$ lebih kecil dari taraf signifikan sebesar $0,05$ maka berarti H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini mengartikan bahwa dengan Disiplin Kerja yang baik akan membuat kinerja pegawai semakin baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh ndriyani et al.(2021) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Uji simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $45.202 > 3,252$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Diketahui nilai R adalah sebesar $0,842$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinana dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai R Square sebesar $0,710$ atau (71%) . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinana dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum tata ruang dan pertanahan solok selatan.

Volume : 2
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2023
Halaman : 125-136

2. Uji parsial terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh thitung 2,541 > ttabel 1,687 dengan signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 maka berarti H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini mengartikan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang baik akan membuat kinerja pegawai semakin baik.
3. Uji parsial terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh thitung 4,338 > ttabel 1,687 dengan signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari ini taraf signifikan sebesar 0,05 maka berarti H_0 ditolak H_a diterima. Hal mengartikan bahwa dengan Disiplin Kerja yang baik akan membuat kinerja pegawai semakin baik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Perusahaan:

1. Bagi Perusahaan

Kinerja Pegawai akan meningkat apabila pihak DPUTRP Kabupaten Solok Selatan dapat meningkatkan:

- a. Gaya Kepemimpinan melalui peningkatan Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, Kemampuan yang efektivitas, Kepemimpinan yang partisipatif, Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.
- b. Disiplin Kerja melalui peningkatan Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan, Taat terhadap aturan lainnya.

2. Bagi peneliti

Selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa, agar mempertimbangkan adanya faktor-faktor lain selain Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, seperti gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Daftar Rujukan

- Adam, S. I., & Lengkong, O. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian inerja Pegawai Universitas Klabat Menggunakan Metode Analytic Network Process. Cogito Smart Journal.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(2), 94–102.
- Arifin, N. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus. Unisnu Press.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis.
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia).

- Chan, A., & Claudia, A. (2018). Analisis Manajemen Talenta Pada Pt. Pln (Persero). Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan.
- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru. Elementary Islamic Teacher Journal.
- Dirgantara, H., Parlindungan Sinaga, A., & Suprasa, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan.
- Efendi, S., & Sugiono, E. (2021). The Influence Of Leadership Style, Work Discipline And Competence On Employee Performance At The Directorate General Of Jurnal Ilmiah Mea ..., 5(2), 1886–1902.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Fauziah, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance Yayasan Pendidikan Abdi Negara 2 Cibarusah (Ypan).
- Ferdinand, P. D. A. (2018). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen. In Bp Undip 2.
- Ghufron, G. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. Fenomena.
- Gulom, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Mutu Pelayanan Pada Bank Pembangunan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Jurnal Ekonomi Trend.
- Gusroni, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nki. Perspektif. <https://doi.org/10.53947/Perspekt.V1i1.58>
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Karyawan. Ilmu Dan Riset Manajemen.
- Handayani, R. (2020). The Effect Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance At Pt Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang. Pinisi Discretion Review, 3(1), 53.
- Indriyani, R. I., Wijayaningsih, R., & Soehardi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 3(1), 228.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). Principles Of Marketing | Pearson. In Pearson.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In Remaja Rosdakarya.
- Muchlisin Riadi. (2020). Pengertian Dan Jenis-Jenis Variabel Penelitian. In Kajianpustaka.Com.
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Syntax Transformation.

Volume : 2
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2023
Halaman : 125-136

- Muratin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Parameter. <https://doi.org/10.37751/Parameter.V6i2.171>
- Oktaviana, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Matahari Jaya Internasional. Jurnal Ekonomi Pertani Dan Agribisnis, 6(1), 263–275.
- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Non Medis Instalasi Sterilisasi Di Rs Dr. Kariadi Semarang).