Jurnal Manageable
ISSN : 2830-1870
Volume : 3 NO: 1

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CIKARANG SELATAN

[1]Damar Galih Tresnaning, [2]Tri Wahyu Wirjawan, [3]Fitri Rezeki
Universitas Pelita Bangsa
Email : damargalihtresnaning@pelitabangsa.ac.id

Informasi Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 5 April 2024
Direvisi: 28 April 2024
Diterbitkan: 30 Juni 2024

Keywords:

Gaya Kepemimpinan,
Disiplin,
Kinerja

Leadership Style,
Discipline,
Performance

ABSTAK/ABSTRACT

Sumber daya manusia (pemimpin dan pegawai) merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada diberbagai bidang organisasi dalam suatu instansi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya karena gaya kepemmpinan yang diterapkan pemimpin yang dapat diterima oleh bawahan akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kedisplinan pegawai yang tinggi akan mendorong terciptanya kinerja pegawai yang maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada kantor Kecamatan Cikarang Selatan. Penelitian ini telah menguji adanya dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja yang dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini diambil sebanyak 38 responden dan teknik yang digunakan Non-probability

		sampling dengan pendekatan Accidental Sampling. Data dalam penelitian ini menggunakan metode survey melalui kuesioner yang diisi oleh pelanggan. Data diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini meliputi Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda,Uji Hipotesis melalui Uji t(persial) dan Uji F(simultan). Human resources (leaders and employees) are the main needs to be able to carry out all activities that exist in various fields of organization in an agency to achieve organizational goals that have been determined previously. In carrying out its leadership function because the leadership style applied by leaders that can be accepted by subordinates will encourage employees to improve their performance. High employee discipline will encourage the creation of maximum employee performance. This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline in the South Cikarang District office. This research has tested the existence of two independent variables namely leadership style, work discipline which can influence the dependent variable, namely employee performance. Samples in this study were taken as many as 38 respondents and the technique used is Non-probability sampling with the Accidental Sampling approach. The data in this study used a survey method through a questionnaire filled out by customers. Data obtained using multiple linear regression analysis. This analysis includes Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Test through t Test (persial) and F Test (simultaneous).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. (Ambarita, 2012, para.5-8). Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan (Guritno dan Waridin 2005). Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan jalannya organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi diantaranya adalah kepemimpinan yang diberlakukan dalam organisasi dan motivasi kerja.

Persoalan kepemimpinan senantiasa memberikan pesan yang menarik, literatur-literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi, apakah perusahaan lembaga pemerintah atau organisasi lainnya akan selalu dikaitkan dengan pemimpin dari organisasi yang dimaksud dengan lain, kepemimpinan merupakan unsur kunci dalam menentukan efektivitas maupun tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena adanya kenyataan bahwa sering kali penggantian pemimpin mengubah kinerja suatu unit instansi atau organisasi dan hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan. Hadari dan Nawawi (2006:36) menyatakan bahwa keberhasilan kepemimpinan ditentukan oleh kemampuan mengendalikan sejumlah orang, menjadi satu regu atau tim yang kompak. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar mencapai komitmen dan memotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Persoalan dalam memotivasi suatu pegawai tidaklah mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan memotivasi dan mengatasinya maka perusahaan ataupun suatu organisasi akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan. Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang

harmonis serta memberikan pembinaan karyawan akan menyebabkan tingkat kinerja rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi kinerja karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja. Hal ini tergambar dalam tabel kehadiran pegawai dibawah ini:

Tabel 1.1
Data absensi pegawai periode 2017-2018

Bulan	Absensi	Presentase absensi
April 2017	5 pegawai	13%
Mei 2017	1 pegawai	5 %
Juni 2017	3 pegawai	8 %
Juli 2017	4 pegawai	10 %
Agustus 2017	2 pegawai	5 %
September 2017	5 pegawai	13 %
Oktober 2017	3 pegawai	8 %
November 2017	4 pegawai	10 %
Desember 2017	2 pegawai	5 %
Januari 2018	3 pegawai	8 %
Februari 2018	6 pegawai	16 %
Maret 2018	2 pegawai	5 %
Rata-rata	3 pegawai	8 %

Sumber : Data kantor kecamatan cikarang selatan 2018

Data absensi diatas dilihat bahwa rata-rata absensi sebanyak 3 pegawai atau 8% setiap bulannya, jumlah absensi pegawai kantor kecamatan cikarang-selatan cukup banyak terdapat pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Terdapat fluktuatif kenaikan dan penurunan dibulan tertentu (April,Juli,September,November,Februari) presentase absensi diatas 10% menunjukkan bahwa tingkat absensi cukup tinggi, belum lagi dengan pegawai yang datangnya terlambat. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi instansi secara berkeseluruhan.

Disiplin (Sutrisno 2013:88) menyebutkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai penentuan, dengan kata lain kedisplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta prestasi kerjanya.

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 3 NO: 1)

Pada dasarnya sudah ada gaya kepemimpinana dan motivasi yang baik pada pegawai kantor Kecamatan Cikarang Selatan ini, akan tetapi masih ditemukan adanya presentase yang fkuktuatif pada absensi pegawai. Dalam hal ini masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja dan tidak ada yang masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan Kantor Kecamatan Cikarang Selatan yang berlokasi di Jln. Raya Serang KM 1 Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai dari bulan April 2017-Maret 2018. Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan menerapkan disiplin bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan untuk membutuhkan pegawai, mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai dimaksud belum optimal dalam pencapaian kinerja yang diharapkan.

Peran camat antara lain adalah mengkoordinasi, mengarahkan maupun memberikan motivasi kepada staff dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi, karena pada dasarnya setiap pegawai mempunyai motivasi untuk kelangsungan hidupnya. Oleh karena itu untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi Kantor Kecamatan Cikarang Selatan berperan untuk memotivasi pegawainya dengan memenuhi motif pegawai tersebut. Sementara itu pandangan ketiga menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektivitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi (contingency), seperti tugas-tugas yang dilakukan, keterampilan, dan ekspetasi bawahan, lingkungan organisasi, pengalaman masa lalu pemimpin dan bawahan, dan sebagainya (Suwanro, Pitoyo, dan Rasto, 2002:115). Kemudian Heidjrachman dan S. Husan (2002:224) menyatakan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu guna mencapai tujuan tertentu.

Tidak hanya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, disiplin kerja kerja juga mempunyai aspek yang mempengaruhi menurunnya pada kinerja pegawai kedisplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dpat dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka ini penulis tertarik untuk memberikan judul: “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CIKARANG SELATAN”.

KAJIAN PUSTAKA

Setiap organisasi mengharapkan karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan kinerja yang tinggi. Simamora (2016:339) menyatakan bahwa kinerja (performance) mengacu pada pencapaian tugas–tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Edy Sutrisno (2009:151) mengemukakan bahwa “Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau

segala sesuatu yang menjadi serba salah.Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.
Mangkunegara (2014:09) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang di berikan.
Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010:6) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan, Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh pendakatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yaitu dengan cara mencari informasi gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan, cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai data untuk laporan. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientifi, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic(Sugiyono, 2017:38).

Desain Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup pengujian ini adalah menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat 3 (tiga) variabel penelitian yaitu, 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Variabel independen pertama yaitu Gaya Kepemimpinan dengan simbol X1, variabel independen kedua yaitu Disiplin kerja dengan simbol X2, dan satu variabel dependen yaitu Kinerja dengan simbol Y. Sedangkan untuk indikator tiap-tiap variabel untuk indikator variabel Gaya Kepemimpinan dengan simbol X11, X12, X13, X14, dan X15, indikator Disiplin Kerja dengan simbol X21, X22, X23, dan X24, dan untuk indikator Kinerja Karyawan dengan simbol Y11, Y12, Y13, Y14, dan Y15, Desain penelitian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tempat dan waktu Penelitian

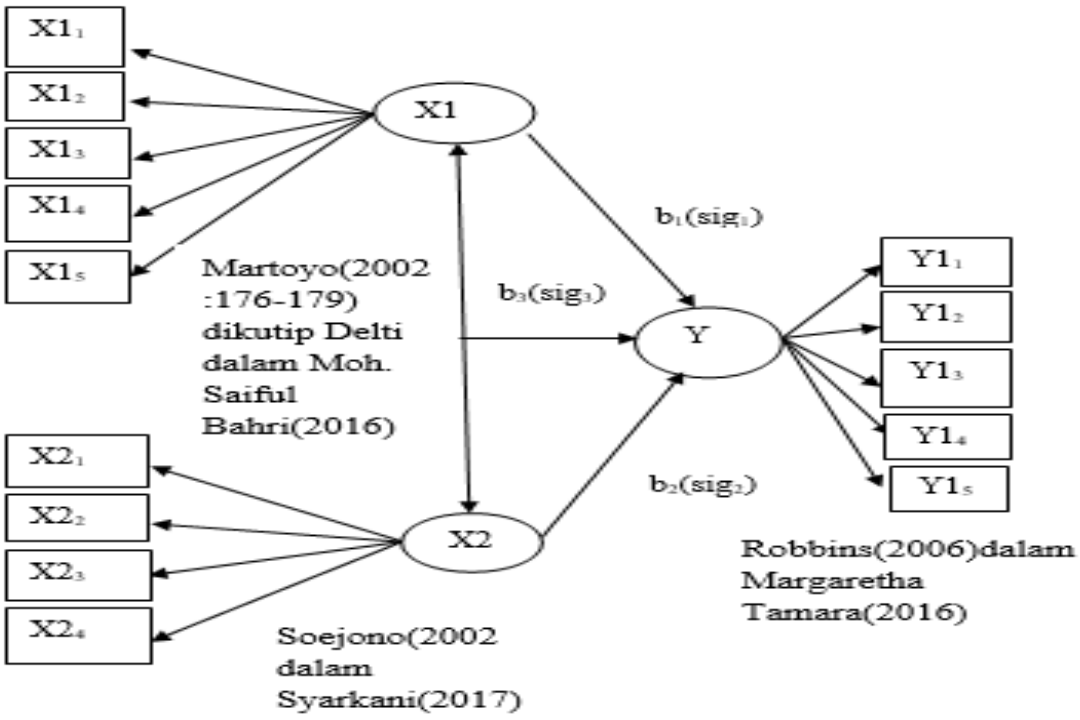
No	Keterangan	Periode

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 3 NO: 1)

		Maret 2020	April 2020	Mei 2020	Juni 2020	Juli 2020	Agustus 2020
1	Penyusunan dan ujian proposal						
2	Pengurus izin penelitian						
3	Menyebar kuesioner						
4	bimbingan skripsi						
5	Pengumpulan data						
6	Pengolahan data						
7	Penyusunan laporan penelitian						
8	Ujian Skripsi						

Gambar 3.1 Tempat dan Waktu penelitian

Gambar 3.1
Desain Penelitian



Keterangan :
H1 = X1 Y : Martoyo(2002:176:179) yang dikutip oleh Delti dalam Moh. Saiful Bahri(2016), Jurnal Peneltian Ilmu Ekonomi WIGA Vol.6 No.2, September 2016, Hal 144-152.

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 3 NO: 1)

H2 = X2 Y : Soejono(2000) dalam Syarkani, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 3, November 2017, hal 365-374 JIEB(ISSN:2442-4560).
H3 = Y : Robbins(2006)dalam Margaretha Tamara(2016),Program Manajemen Bisnis, Program Study Manajemen, Universitas Kristen Petra Jurnal AGORA Vol.4, No.1(2016).
Definisi operasional Variabel penelitian
Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1) Variabel bebas (independen)

Variabel bebas (independen) merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah :
X1 : Gaya kepemimpinan
X2 : Disiplin kerja

2) Variabel terikat (dependen)

Variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah :
Y : Kinerja Pegawai

Tabel 3.2
Definisi Variabel

Variabel	Indikator	Keterangan
Kinerja Karyawan(Y) Simamora(2006) dalam Syarkani(2017)	Kualitas	Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pekerja secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
	Kuantitas	Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 3 NO: 1)

		ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
	Ketepatan waktu	Merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tmaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
Gaya Kepemimpinan(Y) Martoyo(2002:176:179) yang dikutip oleh Delti dalam Moh. Saiful Bahri(2016),	Kemampuan Analitis	Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap merupakan syarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang
	Keterampilan	Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai tehnik-tehnik berkomunikasi
	Keberanian	Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan pokoknya yang lebih dipercayakan padanya
	Kemampuan Mendengar	Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain terutama bawahannya
	Ketegasan	Dalam menghadapi bawahan dan

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 3 NO: 1)

		menghadapai ketidak tentuan sangat penting bagi seorang pemmpn
Disiplin Kerja(X2) Soejono(2000) dalam Syarkani(2017)	Ketepatan waktu	Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja yang baik.
	Menggunakan peralatan kantor dengan baik	Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
	Tanggung jawab yang tinggi	Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebanan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan disiplin kerja yang baik.
	Ketaatan terhadap aturan kantor	Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Populasi dan sampel

Populasi

Bintarti.S (2015:97),"Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor kecamatan cikarang selatan kabupaten bekasi yang berjumlah 38 orang.

Sampel

Bintarti.S (2015:98) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil oleh penulis adalah pegawai kantor Kecamatan

Cikarang Selatan. Untuk ukuran sampel pada penelitian ini diambil sebanyak 38 responden, pertimbangan ini berdasarkan dari Roscoe yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampel sampai 500 responden (Marlina,2018).

Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Observasi

Pengumpulan data yang dijalankan dengan mengamati dan mencatat pola perilaku orang, obyek, atau kejadian-kejadian melalui secara sistematik.

2) Studi pustaka

Pengumpulan data dengan mempelajari hasil-hasil penelitian, literatur-literatur, jurnal, makalah, artikel dan sumer bacaan lain yang berkaitan dan relevan dengan penelitian ini.

3) Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban atau 5 s/d 1 dengan alternatif-alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

	Alternatif	Nilai Skor
a.	Sangat Setuju	5
b.	Setuju	4
c.	Kurang Setuju	3
d.	Tidak Setuju	2
e.	Sangat Tidak Setuju	1

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

Data primer

Data yang dikumpulkan dari hasil penelitian secara langsung ke Kantor Kecamatan Cikarang Selatan sebagai obyek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat.

Data sekunder

Data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder untuk mendukung data primer. Penulis menggunakan cara untuk memperoleh data sekunder sebagai berikut:

a. Jurnal

Data sekunder bisa diperoleh dari jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel- variabel penelitian.

b. Perpustakaan

Data sekunder diperoleh melalui sejarah, literatur- literatur, serta buku- buku yang akan kita gunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian dan sebagai bahan referensi untuk menyusun teori-teori atau kajian pustaka dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 3 NO: 1)

Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam penulisan penelitian ini, menggunakan pendekatan secara kuantitatif, analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya melalui perhitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil perghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisia statistik yang dilakukan dengan program SPSS 22 untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut:

Karakteristik Responden

Karakteristik responden bertujuan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir dan lain sebagainya. Hal tersebut diharapkan memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dan responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan reliability analysis menggunakan software SPSS.

Untuk menguji item-item pernyataan masing-masing variabel maka digunakan uji persyaratan analisis sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang didapat tidak dapat dipercaya, sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. (Duwi Priyatno 2016 : 143).

Dalam SPSS alat uji validitas yang digunakan yaitu dengan metode korelasi person yaitu mengkorelasikan antar skor tiap item dengan skor total item dan metode corrected item total correlation yaitu mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total item kemudian melakukan koreksi terhadap nilai korelasi. (Duwi Priyatno 2016 : 144).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jiga pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. (Duwi Priyatno 2016 : 154).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno (2016 : 118) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian ini dilihat dengan dua cara, pertama dengan grafik histogram yang kedua dengan memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residualdari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedasitas

Menurut Duwi Priyatno (2016 : 131) Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan variasi dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu, yang teratur (bergelombang melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas , serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Duwi Priyatno (2016 : 129) Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linier.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) , Disiplin Kerja(X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b1.b2 = Koefisien garis regresi

X1.X2 = Variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Disiplin)

e = Error / variabel pengganggu

a. Persial (Uji-t)

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 3 NO: 1)

Menurut Priyatno (2016:96) Uji t parsial dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y).

Dasar Pengambilan Keputusan untuk Uji t Parsial dalam Analisis Regresi berdasarkan nilai t hitung dan t table :

1) Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2) Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
3) Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS
4) Jika nilai Signifikan. < 0,05maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
5) Jika nilai Signifikan. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2012:98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1) Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatife, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2) Memandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel, maka Ho ditolak dan menerima Ha.

c. Koefisisen Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat kualitas kerja pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka (R^2) pasti meningkat tidak perduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted (R^2) pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik.Tidak seperti (R^2) nilai Adjusted (R^2) dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

KESIMPULAN

Kesimpulan berisirang kuman singkat atas hasil penelitian dan pembahasan.[Arial, 12, normal].

Kesimpulan berisirang kuman singkat atas hasil penelitian dan pembahasan.[Arial, 12, normal].

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 3 NO: 1)

DAFTAR PUSTAKA

Aldo herlambang.2014 “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya)”.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: Remaja Rosdakarya.

Anastasia Ekawati, Dewi Triwjayanti Wardono. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 2 Nomer 3 Juli 2014 yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Inovatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”

Arifin Djakasaputra, Christina Catur Widayanti, dan Septy W. Jurnal Ekonomi/Volume XXII, No. 01, Maret 2017:83-94 yang berjudul” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BANK MANDIRI KCP JAKARTA KOTA

Basaria Lumbanraja. (2014). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru diSMP Negeri 1 Pandan”. Program Pascasarjana Universitas Terbuka Graduate Studies Program Indonesia Open University. Vol.4, No.1

Bintarti, Surya. 2015. “metodologi penelitian ekonomi managemen”. Jakarta : mitra wacana media.

Budianto, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 3(10):pp.100-124.

Duwi Priyatno (2017), “Analisis Data, Olah Data Dan, Penyelesaian Kasus Kasus Statistik” PT.MediaKom, Gejayan, Yogyakarta.

Dhiva Hardi Kusuma, Sri Nuringwahyu, Ratna Nikin Hardati diterbitkan Jurnal JIAGABI Vol 8, No 3, 1 Agustus 2019, hal 170-176 ISSN 2302-7150 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”.

Eliyah, Badru Tamam diterbitkan Edum Journal, Vol2, No 1, Maret 2019 P-ISSN: 2620:4363& E-ISSN: 2622-1098 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri”.

Ellisyah Mindari yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumuluh”. Diterbitkan Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro) Volume 1 Nomor 1 Edisi Januari 2020.

Ester Dwi Warni diterbitkan Jurnal Riset Manajemen ”Provesia” Vol.1, No.1, Mei 2014, 64-77 yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Pada Sekretarat Daerah Kabupaten Temanggung.”

Hasibuan, Malayu (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, BumiAksara.

Harlie, M. 2010. ”Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. Jurnal Manajemen dan Akuntansi.Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.

Indah Dwi Rahayu, Mochammad Al Musadieq, Arik Prasetya diterbitkan Jurnal Adminidtrasi Bisnis (JAB) Vol.43 No.1 Februari 2017 yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja”.

Jeli Nata Liyas, Reza Primadi diterbitkan Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Vol,2 No. 1 Januari-Juni 2017 yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat.”

Jeli Nata Liyas dalam artikel yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam” diterbitkan Equilibrium, Volume 7, Nomer 1, Januari 2019.

Kartono, Kartini, (2008). Pemimpin Dan Kepemimpinan Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Luis Aparicio Guterres, Wayan Gede Suparta diterbitkan E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”.

Mathis, L. Robert dan Jackson , John H.2009. “Manajemen Sumber Daya Manusia “.Jakarta : jilid 1, salemba empat.

Mangkunegara, Prabu, (2008), “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”, Edisi kedua BPFE Yogyakarta.

Margaretha Tamara, Program Manajemen Bisnis,2016, Program Study Manajemen, Universitas Kristen Petra AGORA Vol.4, No.1. yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tarhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PDAM kota Samarinda”.

Meisy Suwuh yang berjudul “The Influence Of Leadership style, motivation, and work disipline on employee performance at BANK SULUT KCP LIKUPANG”. Diterbitkan Jurnal EMBA 611 Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 611-619 ISSN 2303-1174.

Moh. Saiful Bahri. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo”. Diterbitkan Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA Vol.6 No.2, September 2016, Hal 144-152.

Robbins, Stephen P, 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, kelompok Gramedia, Jakarta.

Richard Christian Turang, Paulus Kindangen, Johan Tumiwa yang berjudul” Influence Of Leadershpi Style, Motivation and Work Disipline On Employee Performance in PT.DAYANA CIPTA” diterbitkan Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 04 Tahun 2015

Syafiie, I. Kencana . 2013. “System Administrasi Negara Republic Indonesia”.Jakarata : bumi aksara.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2012.Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Simamora Dobu. 2016. Manajemen Personalia.Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.

Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana and Rachmad Gunawan yang berjudul"The effect of work environment, leader style, and organization culture towads job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hoteland Resor, Indonesia". Diterbitkan International Journal of Law and Management Vol.59 N.6 2017.

Syarkani. 2017. "Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Panca Konstruksi Kabupaten Banjar". Dari Fakultas Universitas Achmad Yani Banjarmasin. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 3, November, hal 365-374 ISSN 2442-4560.

Thoha. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Udin Wahrudin yang berjudul" Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Unit Johar Karawang" diterbitkan Jurnal Al Amar Vol.1 No.1, Januari 2020.