

DISIPLIN KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TANAH SEPENGGAL KABUPATEN BUNGO

Dina Martinova¹, Herawati^{2*}

^{1,2}Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia

herawatinaufal@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. Metode penelitian bersifat deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 35 orang, sedangkan sampel berjumlah 34 orang, dimana camat sebagai pimpinan tidak menjadi sampel. Teknik penarikan sampel dengan *Purposive Sampling* dengan analisis regresi linear berganda bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian diperoleh nilai $Y = 5,495 + 1,438 - 0,013 + e$. Uji parsial disiplin kerja (X_1) yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel gaya kepemimpinan (X_2) tidak berpengaruh. Berdasarkan nilai variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Output diketahui koefisien determinasi sebesar 91,5%, sedangkan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh dimensi lain diluar penelitian. Saran penelitian ini adalah sebaiknya penerapan *Reward* dan *punishment* dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai serta memberi arahan dan motivasi kepada pegawai dalam menciptakan atmosfer dalam bekerja.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai.*

Abstract: The purpose study was to determine the work discipline and leadership style's effect on the performance of employees Tanah Sepenggal Sub-District office, Bungo regency. This research method is descriptive quantitative. The population in the study amounted to 35 people, and the sample amounted to 34 people, where the sub-district head as the leader was not a sample. The sampling technique was purposive sampling. The data analysis method used multiple linear regression analysis with SPSS. The result study, the value of $Y = 5.495 + 1.438 - 0.013 + e$. The partial test has the work discipline effect on employee performance, but leadership style does not affect it. Based on the *F* -count, work discipline and leadership style simultaneously affect employee performance. Based on the output determinant coefficient is 91.5%, employee work discipline, one of which is by applying rewards and punishments, improving leadership styles by giving direction and motivation to the employee to create an effective and efficient atmosphere at work

Keywords: *Discipline; Leadership Style; Performance; Employee*

DOI: <http://dx.doi.org/10.36355/jms.v1i2.557>

Article History:

Received: 07-05-2021

Revised : 14-05-2021

Accepted: 18-06-2021

Online : Juli 2021

Copyright © 2021 JMS

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dikatakan berhasil mencapai tujuan tergantung kepada anggota organisasinya. Peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sebaiknya dikelola dengan baik oleh organisasi untuk mendapat kinerja yang diharapkan, (Roni, Moein, & Effendi, 2018). Apabila organisasi dapat mengelola karyawan atau pegawai dengan baik, besar kemungkinan tujuan organisasi yang lebih ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan. Begitu juga Kantor Camat Tanah Sepenggal yang merupakan instansi pelayanan publik, maka pelayanan yang diberikan harus cepat, hemat, murah, responsif, dan produktif. Untuk itu perlu adanya aparatur yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi hingga memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya sehingga dapat menciptakan pemerintah yang melayani dengan baik.

Selanjutnya Hasibuan (2011) menyatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Nuraini (2013) disiplin kerja adalah ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Selanjutnya Busro (2018) menyatakan disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa

mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang telah ditentukan. Sutrisno (2011) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan yang ada dalam diri karyawan sehingga menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan perusahaan.

Hasibuan (2016) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik (Sutermeister dalam Machmud 2012).

Seorang pemimpin merupakan orang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Kantor Camat Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam melayani kepentingan masyarakat, dengan jumlah pegawai sebanyak 35 orang. Berikut rinciannya :

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2019

NO	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Ketidakhadiran				
				A	I	S	CP	TL
1	Januari	35	22	7	2	-	-	2
2	Febuari	35	19	5	6	1	-	4
3	Maret	35	20	4	4	-	-	3
4	April	35	20	-	3	1	-	4
5	Mei	35	21	2	-	1	1	1
6	Juni	35	15	-	3	1	-	4
7	Juli	35	23	13	-	1	1	-
8	Agustus	35	22	16	3	-	-	1
9	September	35	21	-	-	-	1	-
10	Oktober	35	23	2	-	-	3	8
11	November	35	21	13	18	1	1	4
12	Desember	35	18	12	9	2	13	30

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Tanah Sepenggal, 2019

Tabel 1 terlihat bahwa masih banyak tidak hadir tanpa keterangan, seperti terlihat pada Bulan Agustus sebanyak 16 kali, salah seorang pegawai menyatakan bahwa kondisi tersebut di karenakan banyak pegawai yang menambah libur saat lebaran disebabkan kegiatan di desa maupun di luar kota dan pegawai tersebut memanfaatkan waktu lebaran yang sudah habis untuk bolos dan tidak masuk kerja atau Alfa (A) dengan berbagai alasan Izin (I) Sakit (S). Selain itu terdapat juga pegawai yang sering datang terlambat (TL) dan pulang lebih awal/cepat pulang (CP).

Selain dari tingkat kehadiran, rendahnya disiplin pegawai juga terlihat dari tingkat ketaatan pegawai, dimana pegawai kurang taat dengan perintah atasan, seperti saat atasan mengajak gotong royong pada hari jumat namun banyak pegawai tidak melaksanakan tugas yang diberikan, terdapat banyak pegawai yang mengobrol di ruangan dan main media sosial,

main game online, sehingga terkesan mengabaikan perintah atasan, sedangkan pegawai harus bisa menghargai perintah atasan apapun yang di perintahkan dari atasan, dilihat dari faktor penyebabnya, disiplin kerja dipengaruhi oleh banyak faktor.

Seorang pemimpin harus mampu dengan mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan suatu tugas dan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan dan ditempatkan. Beberapa cara yang dapat digunakan para pemimpin untuk memberikan motivasi positif terhadap bawahannya yang bekerja dengan baik, seperti memberikan suatu penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahan, penghargaan khusus secara pribadi, memberikan jabatan, kompetisi, partisipasi, kebanggaan atau kepuasan materi. Selain dari pengaruh, kurangnya perhatian dari pemimpin juga menyebabkan rendahnya disiplin pegawai Kantor Camat Tanah Sepenggal dalam

melakukan pekerjaan, kondisi ini dikarenakan lemah kepemimpinan yang dimiliki Camat Tanah Sepenggal. Hal ini dilihat dari kurangnya motivasi dan dorongan yang diberikan camat kepada bawahan agar semangat dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja kedepannya. Informasi awal peneliti dari pegawai di Kantor Camat Tanah Sepenggal, diketahui bahwa Camat Tanah Sepenggal tidak berdomisili/tinggal di rumah jabatan, tetapi tinggal di desa empelu. Hanya berada di kecamatan Tanah Sepenggal pada jam dinas saja, hal ini menyebabkan pegawai merasa kurang diawasi sehingga bisa santai dalam bekerja.

Jika dilihat keadaan tersebut sangat berdampak pada rendahnya kinerja yang dilakukan pegawai di kantor camat tanah sepenggal, hal ini terlihat dari rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari cara melayani yang belum baik, dimana peneliti datang langsung dan melihat secara langsung bahwa masyarakat setempat yang berurusan dengan pegawai di kantor camat namun dimana pegawai tersebut terkesan mengabaikannya dan tidak ingin menanggapi dengan baik, dan rendahnya kinerja pegawai kantor camat tanah sepenggal juga dilihat dari kualitas pekerjaan yang tidak memenuhi jam kerja dimana pegawai cepat pulang, dan banyak juga terdapat pegawai yang sering mengobrol jam kerja dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai tuntutan yang diberikan. Kualitas kerja disini bisa

diartikan seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kualitas seorang pegawai dapat tercapai jika pegawai dapat memenuhi kebutuhannya yang penting, dapat bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan, (Desler, 2006). Adanya kualitas kerja karyawan dan ditambah kualitas pelayanan karyawan dapat memunculkan kepuasan dari pelanggan yang menerima jasa dari pegawai, (Effendi & Dkk, 2016). Kualitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap masing masing pegawai tersebut melakukan suatu pekerjaan sesuai tuntutan dan tanggung jawab yang diberikan atasan.

Rendahnya kinerja pegawai juga dibuktikan dari pelaksanaan tugas yang diberikan pada pegawai tersebut, kondisi ini terlihat dari ketidak mampuan seorang pegawai Kantor Camat Tanah Sepenggal dalam melakukan pekerjaannya, peneliti juga melihat pegawai tersebut berulang kali mencetak *print* dokumen dikarenakan terjadinya kesalahan akibat kurang teliti dalam bekerja. Untuk mendapatkan surat keterangan usaha saja perlu waktu berjam-jam bagi masyarakat yang menunggu lama dengan alasan printer macet, tinta habis, kertas habis. Peneliti juga melihat permasalahan lain terlihat adalah pegawai tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan tidak bisa melayani kualitas pelayanan yang baik terhadap masyarakat yang sedang membutuhkan. Sangat besar

kemungkinan perilaku atau tindakan merupakan pengaruh dari kedisiplinan serta gaya dari kepemimpinan yang belum dapat optimal memberikan pengarahan dan kurang memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian Diana, (2014) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian Handoko, 2016 tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pondok serrata menemukan kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun secara simultan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2013) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Kerja Menurut Mangkunegara (2013), adalah adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Helmi dalam Banawi dan Arifin (2012)

disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

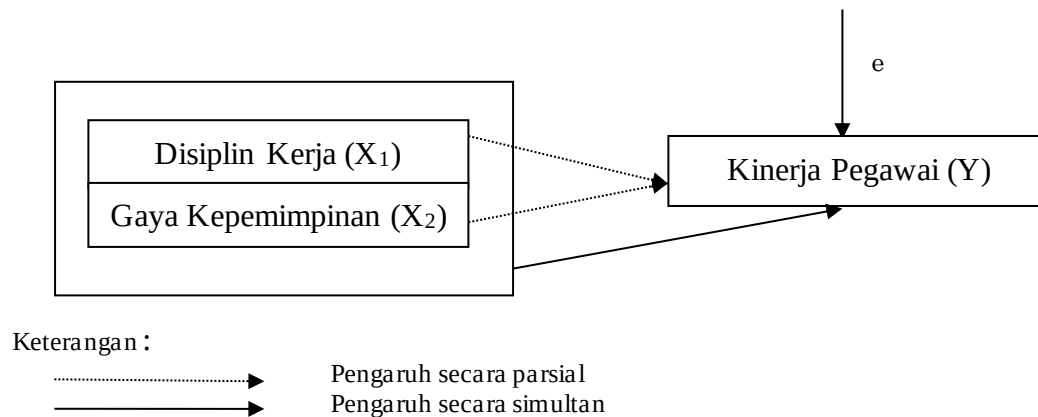
Menurut Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Thoha (2010) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Robbins (2008) menyatakan gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan. Gaya kepemimpinan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) Mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Robbins (2008) kinerja

pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan

diukur selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya suatu pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 1 kerangka konseptual penelitian ini memiliki 2 hipotesis, yaitu:

- H1 : Terdapat pengaruh kedisiplinan dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.
- H2 : Terdapat pengaruh kedisiplinan dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data

bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono (2015). Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu salah satu teknik *sampling* non random *sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang. Angka 34 orang di peroleh dari jumlah pegawai sebanyak 35 orang dikurangi camat 1 orang. Camat tidak dijadikan sampel karena bagian dari objek penelitian.

Selanjutnya, penelitian ini menggunakan definisi operasional variable yang dapat dilihat pada table 2.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Definisi Variabel	Indikator
Disiplin kerja (X_1) adalah kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2013)	1. Disiplin waktu 2. Disiplin peraturan 3. Disiplin tanggung Jawab
Gaya kepemimpinan (X_2) adalah sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kartono (2008)	1. Cara berkomunikasi 2. Pemberian motivasi 3. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas 4. Pengambilan keputusan 5. Pengawasan
Kinerja karyawan (Y) adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Robbins (2008)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Pengujian hipotesis menggunakan regresi berganda dengan analisa uji t dan uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Uji Determinasi (R^2) merupakan informasi baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang teristimasi dengan data sesungguhnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	21	61,8%
2	Perempuan	13	38,2%
Total		34	100%

Sumber: data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa pada umumnya responden berjenis kelamin laki-laki 21 orang yaitu sebesar 61,8% dan perempuan hanya 38,2%. Dapat disimpulkan

bahwa pegawai Kantor Kecamatan Tanah Sepenggal umumnya berjenis kelamin laki-laki dan sedikit pegawai yang perempuan.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia (tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	10	29,4%
2	31 – 40	13	38,2%
3	41 – 50	7	20,6%
4	> 50	4	11,8%
Total		34	100%

Sumber: data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 4 usia 20 – 30 tahun dan 31 – 40 tahun cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan usia tersebut pada saat ini umumnya menguasai teknologi informasi dan komunikasi khususnya penggunaan teknologi komputer dan internet dalam bekerja, misalnya dalam perekaman E-KTP yang dilaksanakan di Kantor Camat Tanah Sepenggal.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persenta
----	------------	--------	----------

		(Orang)	se (%)
1	SMA/ Sederajat	17	50%
2	D3	1	2,9%
3	S1	16	47,1%
4	S2	0	0
	Total	34	100%

Sumber: data primer, diolah 2020

Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Kantor Camat Tanah Sepenggal sudah baik, hal ini terlihat dari jumlah pegawai berpendidikan di atas SLTA dari 50%, dimana D2 dan D3 sebanyak 2,9%, S1 sebanyak 47,1%, tingkat pendidikan tersebut dirasa sudah cukup mampu memberikan kinerja yang baik dalam hal pelayanan administrasi pada Kantor Camat Tanah Sepenggal. Program kerja atau kegiatan pada Kantor Camat Tanah Sepenggal tidak berhubungan dengan hal teknis yang rumit, jadi tidak diperlukan seseorang yang berpendidikan dengan spesialisasi

tertentu, karena lebih banyak pada kegiatan yang bersifat administratif, sehingga pendidikan SMA pun sudah layak untuk bekerja.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1 – 5 tahun	10	29,4%
2	6 – 10 tahun	7	20,5%
3	11 – 15 tahun	12	35,3%
4	> 15 tahun	5	14,8%
	Total	34	100%

Sumber: data primer, diolah 2020

Lama bekerja pada sebuah instansi akan mempengaruhi tingkat kematangan seseorang dalam bekerja. Lama seseorang bekerja merupakan indikator dari pengalaman kerjanya, seorang dengan pengalaman kerja yang tinggi tentulah lebih lama ia bekerja ketimbang yang lainnya.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	Item 1	0,844	0,3388	Valid
	Item 2	0,713	0,3388	Valid
	Item 3	0,583	0,3388	Valid
	Item 4	0,712	0,3388	Valid
	Item 5	0,783	0,3388	Valid
	Item 6	0,707	0,3388	Valid
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	Item 1	0,631	0,3388	Valid
	Item 2	0,498	0,3388	Valid
	Item 3	0,642	0,3388	Valid
	Item 4	0,741	0,3388	Valid
	Item 5	0,731	0,3388	Valid
	Item 6	0,679	0,3388	Valid
	Item 7	0,745	0,3388	Valid
	Item 8	0,707	0,3388	Valid
	Item 9	0,544	0,3388	Valid
	Item 10	0,607	0,3388	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,842	0,3388	Valid
	Item 2	0,702	0,3388	Valid
	Item 3	0,637	0,3388	Valid
	Item 4	0,682	0,3388	Valid
	Item 5	0,700	0,3388	Valid
	Item 6	0,617	0,3388	Valid
	Item 7	0,763	0,3388	Valid
	Item 8	0,513	0,3388	Valid

Item 9	0,633	0,3388	Valid
Item 10	0,362	0,3388	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,822	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,835	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,848	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.495	3.020			1.820	.78		
X ₁	1.438	.082	.962		17.611	.000	.867	1.153
X ₂	-.013	.074	-.009		-.171	.865	.867	1.153

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS (Olah data)

Berdasarkan tabel 9 dapat diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = 5,495 + 1,438 - 0,013 + e$$

- Pada persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 5,495. Hal ini diartikan bahwa variabel kinerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan bernilai 5,495.
- Disiplin kerja sebesar 1,438. Hal ini menunjukkan bahwa, setiap penambahan 1 point disiplin kerja akan menambah jumlah kinerja pegawai sebesar 1,438 point.
- Berdasarkan tabel diatas gaya kepemimpinan sebesar -0,013. Hal ini menunjukkan bahwa, setiap penambahan 1 point gaya

Uji Parsial

- Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X₁)

Hasil uji parsial, variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. Hal ini dapat terlihat dari nilai t_{hitung} (17.611) > t_{tabel} (2.039), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. Jika disiplin kerja semakin baik maka akan meningkat pula kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

- Hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan (X₂)

Hasil uji parsial, variabel gaya kepemimpinan (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. Hal ini dapat

terlihat dari nilai t_{hitung} (-0.171) < t_{tabel} (2.039), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. Hal ini dapat terjadi karena pegawai memberikan penilaian rendah pada gaya kepemimpinan namun memberikan penilaian tinggi pada kinerja, kondisi tersebut dapat dipahami bahwa pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dapat diselesaikan meskipun gaya kepemimpinan Camat Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo kurang baik.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 10e. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1268.686	2	634.343	177.550	.000 ^b
Residual	110.756	31	3.573		
Total	1379.441	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: Output SPSS (Olah data)

Berdasarkan output Anova di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 177.550 lebih besar dari pada F_{tabel} sebesar 3.30. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

Uji F dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Sementara nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ df (k-1) atau 3-1 = 2, dan df 2 (n - k) atau 34 - 3 = 31 (n adalah jumlah kasus atau responden dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat), diperoleh F_{tabel} sebesar 3.30. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Koefesien Determinasi (R²)

Koefesien Determinasi (R²) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. Yakni dapat dilihat pada tabel *modelsummary* berikut ini:

Tabel 11. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.915	1.890

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Devendent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (Olah data)

Berdasarkan output *model summary* table 11 dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,915 atau 91,5%. Besarnya nilai tersebut menunjukkan besarnya variasi variabel terikat (Y) dijelaskan oleh kedua variabel bebas sebesar 91,5%, sedangkan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh dimensi lain diluar penelitian.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo, sedangkan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan disiplin Kerja dan gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah meningkatkan disiplin kerja pegawai salah satunya dengan cara merapkan *Reward* dan *punishment*, memperbaiki Gaya Kepemimpinan dengan cara memberi arahan dan motivasi pada pegawai sehingga mampu menciptakan komunikasi yang baik sehingga pegawai

memahami terhadap tugas dan tanggungjawab pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan dari intansi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Riau: Zanafa Publishing.
- Alimudin, A., Dan Sukoco, A. (2017). *The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture*, Jurnal Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi, 3.
- Arifin, dan Barnawi. (2012). *Etika dan Profesi Kependidikan*: Ar-ruzz Media.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranedamedia Group.
- Diana, Mery Putri. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Konveksi Indonesia Jarsey)*. Jurnal Ekonomi Vol. 4, No 2 (2014) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Edison,
- Anwar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Pertama*. Alfabeta-Bandung
- Edy Sutrisno, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Effendi, N. I., & Dkk. (2016). *Proceeding Seminar Nasional: Optimasi Industri Kreatif* (1st ed.; U. A. Jurusan Manajmeen, Fakultas Ekonomi, ed.). Padang: Andalas University Press.
- Handoko, Teguh Rhiman. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja*

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Serrata*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- T. Hani. (2007). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yonyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi), Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Hasibuan. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mathis, R.L, dan J.H Jackson. (2006). *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L, dan J.H Jackson. (2006). *Human Resources Development* (Track MBA series/terjemahan). Jakarta: Prestasi pustaka.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moh. Pabundu Tika, (2010), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan kedua. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan AiniSyam: Pekanbaru
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, Z., Veithzal, dkk, (2014). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Z., Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Roni, K. A., Moein, A., & Effendi, N. I. (2018). Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-Province Jambi. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 72–77.
- Robbins, P. Stephen. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi ke sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Pt.Indeks Kelompok Gramedia.
- Santosa, P.B. dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, Edi dan Mardalis. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 17, No. 2, Desember 2015.
- Simamora, Henry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk Perusahaan. STIE YKPN. Yongyakarta.
- Sudarmanto, (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yongyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.