

Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi

Andezsa Puan Maharani*; Sumarni; Rohman Willian

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi

**E-mail korespondensi: deapuanmharani@gmail.com*

Abstract

This study entitled "The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at the Jambi Provincial Education Office." The objectives of this study are as follows: (1) To see an illustration of the effect of performance, leadership style and work discipline at the Jambi Provincial Education Office. (2) To find out how much influence the leadership style has on employee performance at the Jambi Provincial Education Office. (3) To find out how much influence work discipline has on employee performance at the Jambi Provincial Education Office. (4) To find out how much influence the leadership style and work discipline have on employee performance at the Jambi Provincial Education Office. Based on the results of the research that (1) the overall picture of the total score of leadership styles which is included in the high category. the overall total score obtained has gone to the work discipline characteristic category which is included in the high category. the overall total score obtained has led to the employee performance category, including in the high category. (2) Based on the partial test results, leadership style has a significant effect on employee performance (3) Based on the partial test results, work discipline variables have a significant effect on employee performance. (4) The variables of leadership style and work discipline together have a significant effect on employee performance.

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

Abstrak

Penelitian ini berjudul tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.”. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk melihat gambaran pengaruh kinerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. 4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa 1) Gambaran keseluruhan total skor gaya kepemimpinan yang termasuk dalam kategori tinggi. keseluruhan total skor yang diperoleh telah menuju kategori karakteristik disiplin kerja yang termasuk dalam kategori tinggi. keseluruhan total skor yang diperoleh telah menuju kategori kinerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi. 2) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (4) Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, disiplin kerja ,kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumberdaya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa organisasi untuk memasukan masalah kualitas sumberdaya manusia ke dalam strategi pengembangan organisasi. Suatu organisasi di tuntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja pegawainya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bermutu.

Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan/kantor yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja didefinisikan sebagai “Hasil kerja itu sendiri (outcomes of work). Dengan melihat hasil kerja ini kita dapat melihat dari target yang di ingin kan dan berapa banyak yang terealisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja ini yaitu kepemimpinan, serta disiplin kerja. Untuk itu Kinerja pegawai sangat perlu diperhatikan, kinerja di sini dimaksudkan sebagai suatu ungkapan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja pegawai dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi, baik di pemerintahan maupun di perusahaa swasta, hal ini karena kedudukan pegawai adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan yang sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Mathis, Jackson 2002).

Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Begitu pula yang terjadi pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi untuk maelaksanakan peningkatan penilaian dalam kinerja yang ada. Dengan hasil penilaian kinerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Dimana para pegawai merupakan salah satu aset utama untuk keberlangsungan segala aktivitas yang ada di instansi tersebut.

Untuk survey awal penulis melakukan penyebaran kuisisioner kepada 15 orang pegawai dengan pengajuan beberapa pertanyaan yang penulis kemukakan untuk melihat kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Berikut hasil dari penyebaran kuisisioner akan ditampilkan pada tabel berikut. Observasi yang terdapat 15 orang pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi pada 18 November 2020.

Berdasarkan survey awal dilihat jawaban dari responden mengenai kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada 15 orang penelitian yang penulis kemukakan tersebut, pegawai yang menjawab setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan total skor 14, hal ini diduga tidak mencapai kepuasan yang optimal, Namun sebaliknya masih banyak pegawai yang menjawab tidak setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan total skor 58, hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa orang pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan rata-rata kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi sudah baik pada tahun 2019, tetapi pada tahun 2020 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 7,88% dari tahun 2019. Penurunan itu terlihat pada indikator prestasi kerja, tanggung

jawab, ketaatan, dan kerja sama yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2020 terdapat masalah pada kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah dengan gaya kepemimpinan dan disiplinnya kerja yang erat dengan adanya hal ini akan memberikan karakter yang meningkat terhadap kinerja karyawan dalam suatu bidang kinerja yang dijalankan.

Berdasarkan survey awal dapat dilihat jawaban dari responden mengenai gaya kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Dengan melakukan penyebaran kuisioner kepada 15 orang pegawai. Pegawai menjawab setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan skor 39. Sedangkan menjawab tidak setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan skor 122, hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang merasa belum ada peningkatan dalam kepemimpinannya.

Berdasarkan survey awal dapat dilihat jawaban dari responden mengenai kedisiplinan kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dengan melakukan penyebaran kuisioner kepada 15 orang penelitian yang penulis kemukakan tersebut, pegawai yang menjawab setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan total skor 49. Sedangkan menjawab tidak setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan skor 86, hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum ada peningkatan dalam kedisiplinan kerjanya.

Berdasarkan uraian dari data yang diatas dapat terlihat kinerja pegawainya dikategorikan belum meningkat dan gaya kepemimpinan serta disiplin kerja masih juga belum ada peningkatan dan optimal, sehingga penulis tertarik menulis judul "**Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.**"

TINJAUAN PUSATAKA

Kinerja pegawai

Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Moehariono (2012:95).

Menurut Mangkunegara, (2001) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2005), kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja dipergunakan manajemen suatu perusahaan dalam penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan kriteria, standar dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor-faktor kinerja yang memengaruhi kinerja pegawai menurut (Suchtris:2010) yaitu:

Efektifitas dan Efisiensi dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi, misalnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi dikatakan efektif bila mencapai tujuan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

Otoritas dan Tanggung Jawab dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi, kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

Disiplin secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan kantor, masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi, kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi dengan perkataan lain inisiatif pegawai yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Indikator-indikator kinerja menurut Moehariono (2012:114) :

Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

Efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

Kualitas Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kartono dalam Lisa Paramita (2017).

Menurut Hasibuan (2012) kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana dia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

Menurut Robert (2011) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok guna mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat kepada individu dan organisasi dan kepemimpinan adalah suatu interaksi antar anggota suatu kelompok dan ada suatu kebutuhan yang meningkat untuk mencari pemimpin yang baik mungkin untuk bekerja dalam institusi-institusi.

Reiz (2006) yang dikutip Fattah (2006), mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan yaitu:

Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin hal ini mencakup nilai-nilai latar belakang dan pengalamannya akan memengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

Harapan dan perilaku atasan.

Karakteristik harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap apa gaya pemimpin.

Kebutuhan tugas setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya pemimpin. Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan. Harapan dan perilaku rekan.

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017,p.13) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

Kemampuan Mengambil Keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

Kemampuan Memotivasi. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kemampuan Komunikasi. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Disiplin kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber dayam manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal dan kedisiplinan juga merupakan kesadaran, kesediaan karyawan menaati semua peraturan.

Menurut Siagian (2006:278), berpendapat disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk menaati peraturan yang berlaku.

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:194) sebagai berikut:

Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawannya, akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuan maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

Balas jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Keadilan. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptainya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semuanya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Sanksi hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat dan mewujudkan suasana kerja yang nyaman.

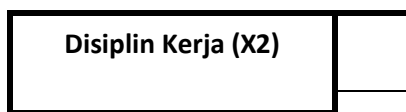
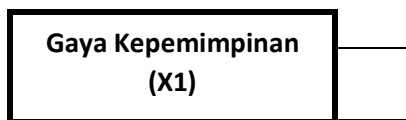
Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil diatas maka penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

H1: Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

H2: Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

H3: Diduga Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja



Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran, Kinerja Pegawai (Y)

METODE

Penelitian yang dilaksanakan pada karya ilmiah ini adalah penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (umar,2011). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi variabel-variabel yang akan diteliti. Penjelasan dilakukan pada karya ilmiah ini adalah menjelaskan

pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Jenis dan sumber data

Jenis dan sumber data yang digunakan untuk keperluan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data Primer. Data primer merupakan data mentah dan diperoleh langsung dari hasil survey kuisioner yang disebarkan kepada pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari data dokumen untuk mempelajari data- data pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 151 orang pegawai pada Dinas Pendidikan di Provinsi Jambi. Melalui perhitungan rumus *slovin* maka didapatkan jumlah sebanyak 110,2 responden maka angka tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 110 responden yang merupakan pegawai pada Dinas Pendidikan di Provinsi Jambi.

Metode analisis data

Statistik deskriptif adalah bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan dan penyajian data sehingga mudah untuk dipahami. Statistik deskriptif hanya menguraikan atau memberikan keterangan mengenai suatu data dan fenomena. Data deskriptif menampilkan karakteristik umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan atau pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner maupun tanggapan responden. Dalam penelitian skor peneliti menggunakan skala likert. Skala likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang. Pengujian instrument menggunakan uji validasi digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mengidentifikasi suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validasi sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Butir pertanyaan di anggap valid bila memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2005) dan uji reabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reabilitas menunjukkan tingkat keteranan dalam sesuatu. Uji reabilitas, dikatakan *reliable* jika nilai diatas 0,6 (Ghozali, 2005)

Uji analisis regresi linear berganda dengan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

a = Nilai Y, apabila X₁- X₂ = 0

b₁b₂ = bilangan koefisien masing-masing variabel X₁X₂

e = Standar Error

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-t untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen, dimana apabila nilai t terhitung $> t$ tabel maka hipotesis diterima. Menggunakan taraf signifikansi 5% (0.05).

Koefisien determinan menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan uji reliabilitas

Dari hasil uji SPSS terlihat bahwa r hitung setiap item masing-masing variabel lebih besar dari nilai r tabel atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan jumlah (n) sebesar 108 hasilnya adalah sebesar 0.157, maka dapat disimpulkan bahwa item setiap pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh instrument yang diajukan adalah reliabel untuk variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Uji hipotesis

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian secara parsial (Uji t) diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian sejalan dengan Lutnas (2015) yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah fokus dan saluran bagi sebagian besar area organisasi, karena seorang pemimpin adalah penggerak seluruh sumber daya yang ada didalam perusahaan, semakin pemimpin dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, menurut penelitian yang dilakukan Timothy (2011) gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan adanya gaya kepemimpinan membuat hasil yang signifikan terhadap kinerja pegawai maka dengan keterkaitan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai sangat membuat pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.

Selain itu hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Adi Sucipto (2015) & Fatmawati (2017) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan semakin tinggi atau baik didalam suatu organisasi maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai begitu pula sebaliknya ketika gaya kepemimpinan menurun maka kinerja juga menurun.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Dari perhitungan secara statistik melalui aplikasi SPSS diketahui hasil regresi secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,022 < 0,05$). Hasil ini sejalan dengan Baskoro (2012) yang mengatakan bahwa Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan disiplin kerja pegawai bisa sangat

mendisiplinkan setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang dilakukan, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Menurut Baskoro (2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suhendra (2014) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Apabila disiplin kerja meningkat didalam suatu perusahaan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji F terlihat bahwa signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suhendra (2014) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil ini diperkuat dengan Isyandi(2004) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Gaya kepemimpinan yang baik dapat menjadi salah satu indikator penting untuk kinerja pegawai karena keberadaan pemimpin dalam sebuah institusi sangatlah penting, walaupun semua pegawai telah bekerja dengan baik tetap akan menjadi lebih baik jika mereka memiliki pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi pegawainya, sama halnya dengan gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dalam diri setiap pegawai juga mampu meningkatkan kinerja mereka, kondisi tingkat disiplin dalam diri pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan dua variabel yang saling mendukung tercapainya kinerja pegawai yang baik. Jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja baik maka kinerja juga akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, maka ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

Gambaran keseluruhan total skor gaya kepemimpinan yang termasuk dalam kategori tinggi. keseluruhan total skor yang diperoleh telah menuju kategori karakteristik disiplin kerja yang termasuk dalam kategori tinggi. keseluruhan total skor yang diperoleh telah menuju kategori kinerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan sebagai berikut:

Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Selain itu, sebaiknya penelitian menggunakan responden yang lebih banyak agar mewakili seluruh populasi dari penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Anief, M., Khasiat, POB, Benowitz, NL, Jacob 3rd, P., Perez-Stable, E., Cipta, R., ... & Gorsky, M. (2012). Pers Universitas Gajah Mada. *Jurnal, Edisi* , 21 (5), 401-404.
- Anzara R, B. D. (2018). *Hubungan posisi kerja duduk terhadap kejadian low back pain miogenik pada pekerja bagian produksi cv cool clean malang* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Arfiyani, A., & Putro, G. S. (2020). Analisis motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sky Aviation Distric Makassar. *Competitiveness*, 9(2), 222-232.
- Baroroh, A. (2016). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 65-80.
- Bertawati. (2013). Profil pelayanan kefarmasian dan kepuasan konsumen apotik di Kecamatan Adiwerna Kota Tegal. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* 2(2).
- Dianta, A. B. (2020). *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT PLN (Persero) Ultg Palembang* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- Gardner, L., & Stough, C. (2002). Meneliti hubungan antara kepemimpinan dan kecerdasan emosional pada manajer tingkat senior. *Jurnal pengembangan kepemimpinan & organisasi* .
- Gresik, R. I. S. K. Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Rineka Cipta: Jakarta
- Hadian, D. (2015). Pengaruh kepemimpinan, struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dinas serta implikasinya pada pelayanan publik. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 26-43.
- Handayani, B. T. (2018). *Peningkatan kinerja pegawai melalui perilaku kepemimpinan dandisiplin kerja dengankepuasan kerja sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Muria Kudus).
- Hasan, I. (2004). Analisis data penelitian dengan statistik. Moeheriono. 2012.
- “Pengukuran Ghozali, I., Iswati, S., & Adam, S. (2020). Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi di PT. Pelumas Pertamina Jakarta. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* , 5 (2), 211-223.
- Hasan, M. I. (1999). Pokok-pokok materi statistik 1 (statistik deskriptif).
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara..

- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Husein, U. (2011). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 14.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif global*. Unri, Pekanbaru.
- Itmam, M. P., Angraeni, S. S., Aulia, S., Nursolih, E., & Rahman, N. F. (2019). Pengaruh penilaian kerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 78-92.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Prabu, A. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit PT. Remaja Rsd Karya, Jakarta.
- Nimpuno, G. A. (2015). *Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD*. Pustaka Pelajar Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisa statistik data dengan SPSS*.
- Rahayuningrum, D. C., & Irman, V. (2020). Gerakan penerapan cuci tangan menggunakan sabun pada murid sekolah dasar. *Jurnal Abdimas Saintika*, 2(2), 10-15.
- Rahmah, E. K. (2018). *Pengaruh sistem pengendalian intern, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap penerapan Good Corporate Governance (Studi pada PT Bank Tabungan Negara KC Yogyakarta)* (Doctoral dissertation, STIE YKPN).
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Edisi kedua manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik, cetakan keempat*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robert, B. (2011). *Performance management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan..
- Robert, M., & John, J. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Sastrohadiwinarto, B. S. (2005). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*.
- Satari, M. (2017). Pengaruh penggunaan internet sebagai sumber belajar dan metode pembelajaran guru terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran pengantar administrasi perkantoran kelas X SMK N 1 Banyudono.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research methods for business*. Edisi enam. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*, Cetakan ketigabelas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, RA (2010). Analisis pengaruh pergeseran kerja terhadap beban kerja mental dengan metode subjective workload assessment technique (SWAT). *Jurnal Teknologi* , 3 (1), 53-60.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta.

- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *Jati Undip*, 7, 77-84.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal standardisasi*, 9(3), 106-115.
- Trang, DS (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya pengaruh organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* , 1 (3).
- Yuwono, A. (2016). Problem solving dalam pembelajaran matematika. *UNION: Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika*, 4(1).
- Zesbendri, A. A. (2009). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik Kabupaten Bogor*. Skripsi Program Strata Satu Manajemen STIE IP Wijaya.



© 2021 oleh penulis. Pemegang Lisensi JDM, Indonesia. Artikel ini merupakan artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons (CC BY-SA)