

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat

Nanda Pramana Putra<sup>1</sup>, Andi Fitriadi Dharma<sup>2</sup>  
[nandapramana24@gmail.com](mailto:nandapramana24@gmail.com)<sup>1</sup>, [ms006zeta2001@yahoo.com](mailto:ms006zeta2001@yahoo.com)<sup>2</sup>  
STIE Krakatau<sup>1</sup>, STIE Gentiaras<sup>2</sup>

### Abstract

*This study aims to determine the effect of leadership style and employee performance discipline in terms of work on employee performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives of West Tulang Bawang Regency.*

*This research uses a quantitative descriptive method that describes the nature or condition that is temporarily running at the time of research and examines the causes of a particular symptom. This study used 58 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) are independent variables and Employee Performance (Y) is the dependent variable.*

*(Y) as the dependent variable.*

*From the results of data processing, the answers to the hypotheses have been successfully found, namely as follows; there is an influence of Leadership Style (X1) on Employee Performance (Y), with an influence level (R-square) of 33.9%. There is an influence of work discipline (X2) on employee performance (Y), with an influence level of 30.8%. There is an influence of Leadership Style (X1), Work discipline (X2) on Employee Performance (Y), with an influence level of 35.1%.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Discipline and Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kinerja pegawai ditinjau dari kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Penelitian ini menggunakan 58 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 33,9%. Terdapat pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 30,8%. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 35,1%.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga perlu terus diarahkan untuk menguasai manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Hasibuan (2003:10) memberikan definisi tentang manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Faktor penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk/ mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Lagi pula, pegawai mempunyai berbagai tanggapan yang bervariasi dari tekanan lingkungan organisasi. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan kompensasi yang diberikan kepada anggota/bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Siagian (2000:10) inti keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan. Kepemimpinann erat kaitannya dengan hubungan antar manusia, yaitu hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pimpinan) dan hubungan kepatuhan ketaatan dari bawahan karena adanya pengaruh dari pimpinan.

Kepemimpinan menyangkut proses mempengaruhi sosial dengan pengaruh yang disengaja digunakan oleh seseorang terhadap orang lain untuk mengorganisir kegiatan- kegiatan dan hubungan- hubungan dalam organisasi. Dalam kepemimpinan yang paling penting adalah menginterpretasikan peristiwa-peristiwa, memetakan jalannya organisasi, membangun kerja sama antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sekecil apapun organisasi, peranan pemimpin sangat dominan dalam menciptakan, mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kerja sama baik vertikal, horizontal maupun diagonal. Hal tersebut mempengaruhi semua bawahan atau pengikut agar dapat memberikan pengabdian untuk mencapai tujuan organisasi.

Era globalisasi dan era reformasi, perubahan tatanan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dengan cepat mengikuti perkembangan dunia internasional. Pemimpin dan kepemimpinan organisasi pemerintah menjadi perhatian utama publik baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Seiring dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman tersebut, diperlukan pemimpin yang berkualitas sehingga pelayanan publik dapat memenuhi kebutuhan masyarakat secara cepat, efektif dan akuntabel.

Menurut Terry GR dalam Kartono (2004:39) kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Sedangkan Siagian, (2000:97) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah motor atau penggerak daripada seluruh sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi.

Dari berbagai definisi yang sudah dikemukakan di atas bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan itu adalah sebuah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, kelompok dan bawahan, kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku orang lain, mempunyai kemampuan ataupun keahlian khusus di dalam bidang yang diharapkan oleh kelompoknya, guna mencapai tujuan dari kelompoknya.

Sejalan dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah atau Otonomi Daerah membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya pemberdayaan aparatur supaya lebih profesional, responsif, dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan pasti. Peningkatan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang mampu melaksanakan aktivitas disegala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Kepemimpinan pada suatu organisasi yang melayani masyarakat luas dikembangkan sistem kepegawaian yang mantap dengan pengembangan karier yang berdasarkan prestasi kerja, kemampuan yang profesional, keahlian dan ketrampilan, serta kemantapan sikap mental aparat melalui upaya pendidikan pelatihan, penugasan, bimbingan dan konsultasi, serta melalui pengembangan motivasi, kode etik, dan disiplin kedinasan yang sehat, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta, dilengkapi dengan sistem

pemberian penghargaan yang wajar.

Efektivitas organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kerja, komitmen, produktivitas, kinerja dan lain-lain. Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuan sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Sejalan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, bahwa manusia merupakan unsur yang paling penting menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran instansi/organisasi (Siagian, 1995: 25).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi/organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para pegawai dalam suatu organisasi/organisasi menjadi sangat penting.

Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha – usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Diantaranya adalah kepemimpinan yang diterapkan pada masing – masing organisasi dan lingkungan kerja. Pada satu organisasi tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan pada sisi lainnya segala aktivitas organisasi harus didukung oleh disiplin kerja yang baik, karena kedua faktor tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi yaitu pencapaian kinerja organisasi yang baik.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimana gaya kepemimpinan seseorang akan diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan pegawai dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya. Di samping itu dampak kepemimpinannya akan mempengaruhi terhadap keberhasilan organisasi.

Kedisiplinan kerja secara konseptual difahami sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan, ketentuan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap mentaati semua peraturan tentang disiplin kerja dan dilaksanakan tepat waktu, baik ketika datang maupun pulang. Sebab disiplin kerja dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi. Disiplin kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat sehingga kinerja pegawai terlihat menurun.

Fenomena yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang mempunyai kinerja rendah. Rendahnya kinerja ini ditunjukkan dari lemahnya mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan berhasil guna.

Tujuan dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

#### **Gaya Kepemimpinan**

Unsur manusia merupakan unsur yang paling penting dalam suatu organisasi karena erat hubungannya dengan kegiatan operasional lembaga atau organisasi. Unsur manusia merupakan faktor

penggerak dari semua faktor produksi dalam kegiatan operasional lembaga atau organisasi untuk merealisasikan tujuannya. Untuk mengatasi persoalan yang berkaitan dengan unsur manusia, maka manusia harus dipandang sebagai makhluk yang berkepribadian, bertujuan dan bercita-cita dan mempunyai rasio. Hal ini disadari oleh pimpinan dalam menanggulangi persoalan yang terjadi dalam organisasi yang dipimpinnya agar keseluruhan orang-orang dalam organisasi tersebut terjalin keharmonisan dalam bekerja, tidak terjadikesimpangsiuran dalam menghadapi kebijaksanaan organisasi dan adanya rasa tanggung jawab bekerja.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam menejerial. Karena kepemimpinan maka proses manajemen dapat berjalan dengan baik sehingga pegawai akan bergairah dalam melaksanakan tugasnya (Tampubolon, 2008:2).

Dalam proses kepemimpinan, pemimpin memiliki peran program kegiatan yang didasarkan pada asumsi dasar organisasi, atau konsep manajemen yang digunakan. Bila perilaku bawahan sesuai dengan program yang telah digariskan oleh pimpinan maka nilai yang diperolehnya adalah tinggi dan sebaliknya bila perilaku individu dalam organisasi jauh dari kebenaran sebagaimana yang dituangkan dalam program kerja oleh pimpinan.

Sebagai gambaran, pengertian tentang kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi orang lain melalui hubungan interpersonal dan proses komunikasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai suatu proses di mana seorang pelaksana memberi petunjuk, pengaruh dan pembinaan atau mempengaruhi pekerjaan orang agar memilih atau mencapai maksud dan tujuan tertentu. Beberapa teori yang ada mengenai kepemimpinan yaitu:

#### a. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Menurut Davis (1972) dalam Thoha (1998) memberikan pengertian seseorang akan tetap menjadi pemimpin apakah ia mempunyai sifat seorang pemimpin atau bukan. Yang lebih jauh diterangkan bahwa ada beberapa sifat yang nampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu kecerdasan, kedewasaan, keluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi dan sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

#### b. Teori Kelompok.

Teori ini didasarkan pada perkembangan berakar dalam psikologis sosial, ada anggapan bahwa bila kelompok dalam mencapai tujuan harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan anggota-anggotanya. Ketika bawahan tidak melaksanakan tugas dengan baik, maka pemimpin cenderung pada perilaku tugas. Tetapi ketika bawahan dapat melaksanakan tugas dengan baik maka pemimpin menaikkan penekanannya pada pemberian perhatian.

#### c. Teori Situasional

Menurut Fedler (1967) dalam Thoha (1998) menjelaskan ada beberapa variabel situasional mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, seperti kecerdasan, perilaku, pelaksanaan kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Wahyusumidjo "gaya kepemimpinan pada hakikatnya mengandung arti bagaimana pemimpin itu berhubungan dengan bawahan". (1994:63). Sementara itu pakar lain menyatakan "gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditampilkan pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain sebagai mana mereka sendiri menganggapnya demikian. (Blanchard:1996). Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan yang dipersepsikan oleh pegawainya disebut gaya kepemimpinan yang disebut juga dengan cara yang dipergunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Menurut John C. Maxwell (2006: 57) dikatakan bahwa ada empat gaya kepemimpinan yang selama ini sering diterapkan dalam proses kepemimpinan, yaitu :

- Kepemimpinan *directif*, bawahan tahu senyatanya apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin, dalam hal ini tidak ada partisipasi dari bawahan.
- Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive leadership*), pemimpin mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.
- Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), pemimpin berusaha, meminta dan mempergunakan saran-saran dari para bawahannya, namun pengambilan keputusan tetap berada padanya.

- d. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, pemimpin memberi keyakinan kepada para bawahannya bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

### Disiplin Kerja

Heidjrachman dan Husnan, (2002: 15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

Menurut David (2002: 112) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain ditentukan oleh faktor disiplin kerja pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam mematuhi semua norma kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selain itu, disiplin pegawai merupakan perwujudan kepatuhan dan ketaatan kepada hukum, dan pegawai akan berusaha untuk mengurangi segala bentuk pelanggaran sesuai peraturan yang berlaku.

Menurut Rivai (2005: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Mathis (2006: 511) yang dimaksud dengan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan organisasional.

Menurut Kartono (1998: 18), bekerja itu penting untuk menghidupi kehidupan sendiri, sekaligus menjamin rasa berguna, dihendaki, dibutuhkan dan yang pasti memberi arti bagi kehidupan. Dengan demikian, penting untuk menanamkan pemahaman kepada para pegawai atas kesediaan dan kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan.

Hasibuan (2002: 193) mengatakan, bahwa kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika para pegawai itu memahami arti pentingnya bekerja, dapat dipastikan akan melaksanakan tugas-tugas dengan penuh kesadaran atau loyalitas yang tinggi, tumbuh dari dalam dirinya sendiri dan tidak merasa dipaksakan untuk bekerja.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu (Handoko: 2001: 198):

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak- dampak negatifnya.

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa pegawai tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Jika pegawai menghadapi tantangan tindakan disipliner, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa pegawai yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Di sini para penyelia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin dengan baik. Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang pegawai (Handoko, 2001: 208):

1. Kehadiran; yaitu tingkat kehadiran pegawai datang ke kantor
2. Ketaatan; yaitu ketaatan pegawai dalam menjalankan tugasnya.
3. Ketepatan waktu; yaitu tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

4. Perilaku; yaitu bagaimana berperilaku dalam berinteraksi antara sesama rekan kerja dan pimpinan

### Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000: 39) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja pegawai (Depdagri, 1989: 10) dalam dasar-dasar kinerja pegawai adalah:

1. Kinerja pegawai adalah derajat efektivitas dan efisiensi dari penggunaan elemen produksi.
2. Kinerja pegawai merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Secara umum, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Sedangkan menurut Suprihanto (2004: 233), kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan kemampuan bekerja sendiri pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh pegawai (aparatur).

Dharma (2003: 355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
4. Pengetahuan tentang pekerjaan

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Pegawai pada Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang difokuskan pada analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Untuk mendukung penelitian ini, maka populasi akan diambil seluruhnya sebagai (*purposive population*), yaitu seluruh pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebanyak 60 orang responden terkecuali peneliti dan pimpinan sehingga responden yang digunakan yaitu 58 responden.

Dari setiap variabel penelitian tersebut dibuatkan angket yang disebarakan kepada responden untuk meminta tanggapannya yang berkaitan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data penelitian lapangan, yang mana berdasarkan jenis data terbagi menjadi dua, yaitu: 1. Data Primer. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden yaitu pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. 2. Data Sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### a. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat

#### 1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

a	17,798
b1	0,349
b2	0,195
tX1	4,107
tX2	2,091

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 17,798 + 0,349X_1 + 0,195X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,349 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,195 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,349$  lebih besar daripada koefisien regresi  $X_2 = 0,195$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan lebih tinggi atau dominan dibandingkan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

#### 2. Uji Hipotesis Parsial Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ )

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, seperti dibawah ini:

Tabel 2 Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

a	19,440
b1	0,505
tX1	5,907

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung = 5,907. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1,674, maka  $t_{hitung} = 5,907 > t_{tabel} = 1,674$  sehingga dapat disimpulkan bahwa;  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dapat diterima. Jadi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Persamaan regresi antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai

(Y) adalah  $Y = 19,440 + 0,505X_1$ , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Gaya Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 0,505point.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebagai:

Tabel 3 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

R Square	0,339
----------	-------

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,339 \times 100\% = 33,9\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 33,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini..

### 3. Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Hipotesis Disiplin Kerja terhadap Kinerja

a	18,641
b1	0,519
t $X_1$	5,497

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung = 5,497. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 1,674, maka  $thitung = 5,497 > ttabel = 1,674$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah  $Y = 18,641 + 0,519X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,519 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja

R Square	0,308
----------	-------

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,308 \times 100\% = 30,8\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 30,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### 4. Uji Hipotesis Simultan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel kinerja pegawai (Y) diuji hipotesis secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Hipotesis Simultan

Nilai F Hitung	18,090
Nilai F Tabel	3,168



Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,090 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel = 3,168, pada taraf signifikan 5%. Jadi Fhitung adalah lebih besar dari Ftabel = 3,168 ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), maka Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka determinan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

R Square	0,351
----------	-------

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,351 \times 100\% = 35,1\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 35,1% dan sisanya sebesar 54,9% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

#### b. Pembahasan

Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam kategori baik. Hasil ini selaras dengan pendapat John C. Maxwell (2006) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah orang yang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Frenky Basna (2006) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,582 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,589). Besarnya koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah = 33,9%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai thitung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar = 5,907 dan thitung  $5,907 > t_{tabel}$  1,674. Persamaan regresi antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar  $Y = 19,440 + 0,505X_1$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Gaya Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 0,505 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam kategori baik. Hasil ini sesuai dengan pendapat Handoko (2001) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil ini juga selaras dengan hasil penelitian Hepiana Patmarina dan Nuria Erisna (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar 0,555, termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,589). Besarnya Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 30,8%. Uji hipotesis Parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai thitung  $> t_{tabel}$ . Persamaan regresi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar  $Y = 18,641 + 0,519X_2$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel disiplin kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 0,519 point. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja

pegawai.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung = memperoleh hasil 18,090 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel = 3,168, pada taraf signifikan 5%. Jadi Fhitung adalah lebih besar dari Ftabel = 3,168 (Fhitung > Ftabel). Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 35,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat

#### 4. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

##### a. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh penulis :

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai thitung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 5,907, dan hasil thitung = 5,907 > ttabel = 1,674. Besarnya koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah = 33,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 33,9%.
2. Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, hal ini terbukti uji hipotesis Parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai thitung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar = 5,497 dan thitung > ttabel = 1,674. Besarnya Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 30,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 30,8%.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung = memperoleh hasil 18,090 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel = 3,168, pada taraf signifikan 5%. Jadi Fhitung adalah lebih besar dari Ftabel = 3,168 (Fhitung > Ftabel). Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 35,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 35,1%.

##### b. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Gaya Kepemimpinan dapat dilakukan oleh pimpinan dengan melakukan rapat koordinasi dengan pegawai yang membidangi suatu pekerjaan sebelum memberikan tugas sesuai dengan job description masing-masing pegawai
2. Peningkatan Disiplin Kerja dapat dilakukan dengan cara pegawai lebih disiplin terhadap waktu dan memberikan sanksi terhadap pegawai yang sering datang terlambat.
3. Peningkatan Kinerja dapat dilakukan dengan memberikan job description sesuai dengan kemampuan pegawai.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Darma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : Pustaka Karya
- Davis, Keith dan Newston, John, W. 1989. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Effendy, 1994. *Kepemimpinan*, Jakarta : Pustaka Karya
- Gie, Liang The, 1999. *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu. SP, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi AksaraLuthans, 2002. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Pustaka Karya
- Mangkunegara, 2000. *Kinerja dan Organisasi*, Jakarta : Gramedia
- Maxwell.C. John 2006. *Leadership in Organization*. Edisi Ketiga, Jakarta : Salemba Empat
- Nitisemito, Alex S., 2008. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia.
- Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Robbins, P. Stephen, 1996. *Perilaku Organisasi* : Edisi Bahasa Indonesia Jilid I & II, PTPrinhalindo, Jakarta.
- Robert L. Matis & John H. Jackson, 2006. *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Jakarta : Salemba Empat
- Sondang P. Siagian, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi AksaraSudjana, 1999. *Metode Statistik*. Bandung : Tarsito.
- Suprihanto, 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Thoha, 1998. *Manajemen Pemimpin*, Yogyakarta : BPFE
- Thoha, 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jilid 2. Jakarta : Rajawali PersThoyib, 2005. *Kepemimpinan berorganisasi*, PT Adikarya
- Umar, 2005. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara
- Uyanto, 2006. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Wahjosumidjo, 1996. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Rajawali Pers