

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN GUNUNG SINDUR KABUPATEN BOGOR

Fahru Roji Malik¹, Theobaldus Boro Tura²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ Fahrurozimalik@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² theobaldusr@gmail.com

Abstract

Work discipline on employee performance at the Gunung Sindur District Office, Bogor Regency, both partially and simultaneously. The research method employed is quantitative and associative. The population consists of all employees at the Gunung Sindur District Office, Bogor Regency, with a sample size of 62 respondents selected using a saturated sampling technique. The type of data used is quantitative, collected through primary and secondary sources, including observation, interviews, questionnaires, literature reviews, and documentation. The data analysis techniques include instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, correlation and determination coefficient testing, and hypothesis testing using t-tests and F-tests. The partial results of the study reveal that leadership style significantly affects employee performance at the Gunung Sindur District Office, Bogor Regency, with a calculated t-value of 2.514, exceeding the t-table value of 2.001, and a significance value of 0.015, which is less than 0.05. Similarly, work discipline significantly affects employee performance, with a calculated t-value of 6.375, exceeding the t-table value of 2.001, and a significance value of 0.000, which is also less than 0.05. Simultaneously, it was found that leadership style and work discipline have a significant influence on employee performance, with an F-value of 105.574, exceeding the F-table value of 3.15, and a significance value of 0.000, which is less than 0.05. The determination level is 78.2%, while the remaining 21.8% is influenced by other factors not included in this study

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

Abstrak

Penelitian ini menguji dan mencari kesimpulan atas pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif bersifat asosiatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh pada Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor, dengan sampel penelitian berjumlah 62 melalui teknik sampling jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui sumber primer dan sekunder diantaranya observasi, wawancara, kuesioner, serta studi kepustakaan dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi pengujian terhadap instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi dan determinasi, serta uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian secara parsial didapatkan, gaya kepemimpinan secara parsial memengaruhi dengan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor dengan nilai thitung yang didapat sebesar 2,514 > 2,001 nilai ttabel, serta nilai signifikan sebesar 0,015 < 0,05. Disiplin kerja secara parsial memengaruhi dengan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor dengan nilai

thitung yang didapat sebesar $6,375 > 2,001$ nilai ttabel, serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Secara simultan didapatkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor dengan nilai Fhitung yang didapat sebesar $105,574 > 3,15$ nilai Ftabel, serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Tingkat determinasi sebesar 78,2% dan sisanya sebanyak 21,8% dipengaruhi oleh - lain yang tidak dicantumkan pada tahap pengujian

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan saat ini tentu memiliki tujuan utama ketika didirikan dan hal tersebut merupakan sebuah bagian dari visi dan misi yang telah ditetapkan oleh manajemen dan pimpinan negara dalam mengupayakan kesuksesan instansi di masa mendatang, terutama dalam pelayanan jasa. Berbagai prospek tersebut selalu dibicarakan sedari awal terutama pemilihan aspek tenaga kerja atau sumber daya manusia yang sangat memiliki potensi untuk memberikan nilai andil dan berkualitas dalam membantu perusahaan memperoleh kesuksesan atas hasil kerjasama yang berjalan baik dari seluruh pegawai di instansi pemerintahan. Maka dari itu penting utamanya manajemen dapat mengenali bibit-bibit atau potensi para pegawai yang dapat membawa kinerja instansi menjadi lebih optimal dari level pekerjaan yang diberikan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi instansi pemerintahan mana pun dikarenakan tanpa kehadiran mereka, maka instansi tidak dapat menjalankan roda kegiatan pelayanan jasa mereka sehari-hari. Pendukung utama untuk dalam pencapaian tujuan instansi yaitu melalui kinerja para pegawai dan ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisien dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan, ketersediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik, menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima melaksanakan pekerjaannya dan mempertanggungjawabkan hasil kerja, dan adanya inisiatif dari dalam diri pegawai instansi itu sendiri. Kinerja pegawai yang baik merupakan

pondasi dari kinerja instansi yang optimal serta sesuai standar yang diterapkan dan mendukung tercapainya tujuan instansi pemerintahan. Instansi yang baik dalam tataran pemerintahan merupakan instansi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kecamatan Gunung Sindur merupakan salah satu kecamatan yang terletak di kabupaten Bogor, provinsi Jawa Barat, Indonesia. Kecamatan Gunung Sindur memiliki sepuluh desa yaitu Desa Jampang, Desa Cibadung, Desa Cibinong, Desa Cidokom, Desa Padurenan, Desa Curug, Desa Rawakalong, Desa Pengasinan, Desa Gunung Sindur, dan Desa Pabuaran. Sesuai dengan Peraturan Bupati Bogor Nomor 72 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja kecamatan, kecamatan Gunung Sindur mempunyai tugas dan fungsi sebagai penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum kecamatan, pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat, pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, pengkoordinasian penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan bupati, pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum, pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di kecamatan, pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa dan/atau kelurahan, pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang tidak dilaksanakan oleh unsur perangkat daerah yang ada di kecamatan, pelaksanaan administrasi kecamatan, dan pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh bupati sesuai dengan tugasnya.

Pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai kecamatan Gunung Sindur memiliki tanggung jawab tinggi agar kinerjanya sesuai yang diharapkan oleh pimpinan dan masyarakat seperti perlunya peningkatan disiplin kerja pegawai. Dengan adanya sikap disiplin, maka kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Sindur dapat diselesaikan dengan tepat waktu, sehingga masih ada kesempatan untuk memperbarui dan mengevaluasi hasil kinerja. Kinerja pegawai dapat dinilai dari hasil kerja pegawai, pengetahuan pegawai tentang pekerjaan, sikap positif pegawai dalam bekerja, kecekatan mental pegawai dan kedisiplinan pegawai terkait dengan absensi.

Apabila kinerja instansi pemerintahan mengalami penurunan level pelayanan, maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja sangat perlu sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimpin atau manajer. Kinerja juga merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dimana seseorang dituntut untuk memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi manusia merupakan satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik karena apabila tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya

Tabel 1.1
 Laporan Kegiatan Pelayanan Kantor Kecamatan Gunung Sindur
 Kabupaten Bogor Periode 2021-2023

Bulan	Jenis Pelayanan Kecamatan Gunung Sindur Bogor											
	Perencanaan Pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP)				Perencanaan Pembuatan Kartu Keluarga (KK)				Perencanaan Pembuatan Akta Kelahiran			
	Tahun			Target	Tahun			Target	Tahun			Target
	2021	2022	2023		2021	2022	2023		2021	2022	2023	
Januari	620	592	637	887	500	477	523	420	375	540	513	807
Februari	820	626	620	843	500	243	877	382	375	643	438	484
Maret	627	845	834	236	500	464	518	488	375	237	349	657
April	626	721	741	546	500	514	589	471	375	448	264	664
Mai	620	346	484	483	500	513	608	487	375	258	344	574
Juni	620	546	781	554	500	424	409	450	375	578	571	558
Juli	620	642	688	375	500	647	712	569	375	538	570	543
Agustus	620	326	626	857	500	504	608	488	375	411	572	487
September	620	312	781	757	500	707	844	675	375	314	753	879
Oktober	620	244	454	352	500	343	377	382	375	423	463	684
November	620	359	581	324	500	233	274	325	375	133	348	557
Desember	620	427	637	413	500	516	592	353	375	313	757	738
Rata-rata	624	476	642	488	849	477	619	420	374	367	481	642

Bulan	Jenis Pelayanan Kecamatan Gunung Sindur Bogor											
	Perencanaan Surat Keterangan Pindah Kependudukan				Perencanaan Pembuatan Surat Keterangan Domisili				Perencanaan Surat Pernyataan Logistik dan Izin Usaha Kecil Menengah			
	Tahun			Target	Tahun			Target	Tahun			Target
	2021	2022	2023		2021	2022	2023		2021	2022	2023	
Januari	170	124	482	197	500	161	600	494	250	142	128	192
Februari	150	535	234	487	500	418	304	483	250	138	113	170
Maret	150	325	356	754	500	426	483	580	250	108	178	247
April	150	354	584	375	500	466	718	147	250	181	168	348
Mai	230	326	546	232	500	423	718	478	250	118	124	188
Juni	250	317	344	848	500	144	478	848	250	148	154	188
Juli	250	241	241	425	500	513	513	570	250	241	267	311
Agustus	230	244	143	487	500	317	138	657	250	264	184	270
September	150	329	354	473	500	418	718	657	250	264	245	187
Oktober	150	329	482	242	500	467	602	323	250	240	236	324
November	150	247	244	247	500	373	304	377	250	248	233	315
Desember	140	244	244	426	500	244	244	426	250	244	244	315
Rata-rata	169	379	377	638	849	362	498	744	260	168	187	281

Sumber: Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan data pelayanan administrasi kependudukan di Kecamatan Gunung Sindur Bogor dari tahun 2021 hingga 2023. Setiap jenis pelayanan meliputi permohonan pembuatan KTP, KK, akta kelahiran, surat keterangan pindah, surat keterangan domisili, dan izin usaha kecil menengah, memiliki target bulanan dan jumlah aktual permohonan. Misalnya, permohonan pembuatan KTP pada tahun 2023 mencapai rata-rata 548 permohonan per-bulan, melebihi target 625, dengan pencapaian tertinggi pada Januari sebanyak 887 permohonan. Permohonan pembuatan KK pada tahun 2023 rata-rata mencapai 420 permohonan per-bulan, di bawah target 500, dengan angka tertinggi pada September sebesar 675 permohonan. Permohonan pembuatan akta kelahiran di tahun 2023 meningkat tajam dengan rata-rata 662 permohonan per-bulan, jauh melebihi target 375, dan tertinggi di Januari dengan 957 permohonan. Permohonan surat keterangan pindah kependudukan pada tahun 2023 rata-rata 538 per-bulan, juga melebihi target 250, dengan angka tertinggi di Desember sebanyak 956 permohonan. Sementara itu, permohonan surat keterangan domisili tahun 2023 rata-rata mencapai 700 per-bulan, tertinggi dari semua jenis layanan, dengan puncaknya di Desember mencapai 1.243 permohonan. Terakhir, permohonan izin usaha

kecil menengah tahun 2023 mencapai rata-rata 281 per-bulan, dengan puncak permohonan pada Desember sebanyak 482 permohonan.

Kemudian dalam memahami kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor, penulis melakukan observasi awal yang telah dilakukan dan mendapatkan data-data berkaitan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor dengan sebagai berikut:

Tabel 1.2
 Data Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor Periode 2021-2023

Indikator	Pernyataan	Penilaian Kinerja Pegawai					
		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual
Hasil Kerja	Penyelesaian tugas dengan akurat dan tepat waktu	100,0%	72,8%	100,0%	69,2%	100,0%	74,9%
Pengetahuan Pekerjaan	Memahami pekerjaan dengan baik dengan pengetahuan yang dimiliki dan sangat kompeten	100,0%	77,4%	100,0%	79,7%	100,0%	83,9%
Inisiatif	Menghadapi permasalahan administrasi pelayanan dengan solusi yang kreatif dan kompleks	100,0%	80,8%	100,0%	76,2%	100,0%	78,1%
Sikap	Pegawai memberikan umpan balik yang responsif untuk setiap laporan administrasi yang diajukan warga	100,0%	80,4%	100,0%	77,7%	100,0%	79,9%
Disiplin Waktu dan Absensi	Pegawai mematuhi untuk dapat hadir sesuai jam masuk kerja yang sudah ditetapkan	100,0%	83,3%	100,0%	80,9%	100,0%	87,3%
Rata-rata		100,0%	79,0%	100,0%	76,3%	100,0%	77,2%

Sumber: Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor

Berdasarkan tabel di atas yang menampilkan penilaian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor dalam periode 2021-2023, dapat dilihat melalui penilaian kinerja pegawai secara rata-rata dari seluruh indikator penilaian cenderung mengalami penurunan performa kinerja dari tahun-ke-tahunnya, dengan tahun 2022 mendapatkan penilaian terendah dengan persentase sebesar 76,7%. Berikutnya penilaian kinerja pegawai melalui aspek "hasil kerja" oleh para pegawai Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor mendapatkan penilaian rata-rata sebesar 69,2% pada tahun 2022 dan merupakan aspek dengan penilaian terendah dari aspek-aspek lainnya. Terjadinya penurunan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor dapat mengindikasikan terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya naik-turunnya kinerja pegawai diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi

kinerja salah satunya yaitu Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi perilaku anggota dan sumber daya secara efektif dan efisien ke arah pencapaian tujuan secara bersama. Aspek yang dapat mempengaruhi keberhasilan penerapan gaya kepemimpinan di suatu organisasi diantaranya kemampuan dalam kepemimpinannya sebagai pengawas maupun pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen, kebutuhan akan prestasi kerja dalam pekerjaan mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses, kecerdasan mencakup kebijakan pemikiran kreatif dan daya pikir, ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah dengan cepat dan tepat, dan kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sehingga mampu memecahkan masalah.

Dalam upaya memahami penerapan gaya kepemimpinan di Kantor Kecamatan Gunung Sindur, maka penulis melakukan penilaian pra-survei dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
 Data Penilaian Gaya kepemimpinan di Kecamatan Gunung Sindur

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Total	Kriteria		
1	Pimpinan mampu mendorong tercapainya ketenangan pegawai dalam bekerja	18	87%	12	13%	30	Baik
2	Pimpinan selalu memberikan informasi secara jelas terkait penyelesaian setiap pekerjaan	13	45%	17	55%	30	Kurang Baik
3	Pimpinan selalu memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran	20	67%	10	33%	30	Baik
4	Pimpinan perusahaan selalu memberikan arahan yang jelas dalam memberikan tugas kepada pegawai	13	48%	17	52%	30	Kurang Baik
5	Pimpinan memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan suatu masalah dalam keadaan tenang	21	70%	9	30%	30	Baik
6	Pimpinan sangat yakin dengan kemampuan pegawai untuk memecah masalah yang baik	19	60%	11	40%	30	Baik
7	Pimpinan selalu memberikan dukungan berupa ucapan kepada pegawai untuk menciptakan semangat dalam bekerja	11	30%	19	70%	30	Kurang Baik
8	Pimpinan selalu terbuka dalam berkomunikasi antar pribadi dan dalam menyampaikan informasi antar pegawai	15	47%	17	53%	30	Kurang Baik
9	Pimpinan selalu mengambil keputusan untuk memberikan kesempatan pegawai yang dinilai berpotensi untuk diandalkan mengikuti pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi	17	63%	13	37%	30	Baik
10	Pimpinan selalu terbuka untuk menerima saran dan kritik dari pegawai	20	67%	10	33%	30	Baik
Rata-rata Penilaian Gaya Kepemimpinan		16,5	58%	13,5	42%	30	Baik

Sumber: Hasil survey pada Pegawai Kecamatan Gunung Sindur, 2023.

Kriteria:

Jawaban Setuju < 50% = Kurang Baik

Jawaban Setuju > 50% = Baik

Jawaban Tidak Setuju < 50% = Baik

Jawaban Tidak Setuju > 50% = Kurang Baik

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa penilaian dari gaya kepemimpinan yang di ukur melalui beberapa indikator-indikator nilai presentasinya cukup beragam, namun masih

memiliki kecenderungan dalam beberapa aspek yang memiliki penilaian “kurang baik” meliputi penyampaian informasi yang belum berjalan dengan baik, penerapan instruksi dari atasan yang kurang dipahami para pegawai, kurangnya apresiasi dan motivasi dari atasan dalam menyemangati para pegawai, serta pimpinan yang kurang dapat menerima komunikasi secara terbuka bagi seluruh pegawai kantor kecamatan Gunung Sindur. Hal ini dapat diindikasikan sebagai bentuk penerapan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh kecamatan Gunung Sindur perlu dilakukan evaluasi kembali agar ke depannya akan semakin optimal, dikarenakan penerapan gaya kepemimpinan yang tidak segera dievaluasi dapat berimplikasi negatif terhadap terhambatnya kreativitas hingga terjadinya penurunan kinerja pegawai di hari mendatang.

Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain gaya kepemimpinan yaitu, disiplin. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya yang akan dicapai secara jelas dan ditetapkan ideal, serta cukup menantang untuk meningkatkan kemampuan para pegawai, kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya, waskat (pengawasan melekat) tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan, hingga sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dan hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai.

Suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, tanpa adanya sikap disiplin untuk pencapaian tujuan dalam organisasi yang diinginkan. kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa ada disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Untuk memahami tingkat kedisiplinan para pegawai di Kecamatan Gunung Sindur periode 2021-2023, penulis memperoleh informasi berkaitan hal tersebut dengan sebagai berikut:

Tabel 1.4
 Data Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Gunung Sindur
 Periode 2021-2023

No	Aspek	Pokok Aturan	Jumlah Pelanggaran (Pegawai)		
			2021	2022	2023
1	Taat pada aturan waktu	Jam kerja: 07.30-16.30	35	47	43
		Jam istirahat: 12.00-13.00	30	36	39
		Lelehur	30	35	37
		Cuti	18	18	15
		Meninggalkan pekerjaan	14	16	12
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	Seragam kerja	2	3	2
		Tingkah laku dalam pekerjaan	18	20	20
		Meninggalkan pekerjaan	10	8	9
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Cara melakukan pekerjaan	13	16	14
		Tanggung jawab pekerjaan	13	17	11
		Koordinasi dengan unit lain	5	3	2
4	Taat terhadap norma hukum	Ketatausahaan	0	0	0
		Melakukan pemertintah	0	0	0
		Tindakan pidana	0	0	0
		Peraturan kerja	0	0	0
5	Ketaatan terhadap peraturan lainnya	Peraturan dinas	0	0	0
		Keselamatan	0	0	0
		Penyelesaian keluh kesah	0	0	0
		Narkoba/obat terlarang/criminal	0	0	0
		Total		313	348

Sumber: Hasil survey pada Pegawai Kecamatan Gunung Sindur, 2023.

Berdasarkan tabel 1.4, hasil penilaian disiplin kerja para pegawai Kecamatan Gunung Sindur periode 2021-2023 melalui penilaian terhadap aspek dan pokok aturan yang telah dibuat dan dijalankan instansi, masih terdapat berbagai pelanggaran yang dilakukan oleh para pegawai kecamatan Gunung Sindur. Aspek ketaatan pada waktu, masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dengan pelanggaran paling dominan dari pokok aturan lain pada aspek ketaatan pada waktu. Kemudian aspek ketaatan pada peraturan perusahaan, pelanggaran yang dilakukan pegawai dengan tingkah laku dalam pekerjaan yang indiscipliner cukup tinggi. Pada aspek taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, pegawai Kecamatan Gunung Sindur yang melanggar berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan masih tinggi dengan meninggalkan pekerjaannya. Namun pada aspek taat terhadap norma hukum dan peraturan lainnya tidak ada pelanggaran yang dilakukan pegawai Kecamatan Gunung Sindur. Pelanggaran-pelanggaran yang terkait dengan disiplin kerja yang dilakukan oleh para pegawai kecamatan Gunung Sindur ini apabila tidak segera ditangani secara serius oleh manajemen Kecamatan Gunung Sindur maka dapat mempengaruhi terhadap kinerja para pegawai lainnya dan membuat turunnya pelayanan yang diberikan oleh kecamatan Gunung Sindur

2. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam suatu organisasi, faktor Gaya kepemimpinan memegang peranan yang penting

karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas Gaya kepemimpinan.

Menurut Fahmi (2016:122), Gaya kepemimpinan merupakan "suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan".

Menurut Sutrisno (2018:218) Gaya kepemimpinan ialah "sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok".

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Sunyoto (2019:34) Gaya kepemimpinan adalah "setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda".

Menurut Sinungan (2019:145) menyatakan bahwa "disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu". Sedangkan menurut Siagian (2019:305) mengemukakan bahwa "Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan".

Menurut Rivai & Jauvani (2015:825) Disiplin kerja adalah "suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan

dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan".

Kinerja dapat dipandang sebagai hasil yang tercermin dari pencapaian suatu pekerjaan. Untuk dapat menyelesaikan tugas dengan efektif, seseorang harus memiliki tingkat kesiapan yang tinggi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Tanpa pemahaman yang jelas mengenai tugas yang harus dikerjakan serta cara untuk melaksanakannya, kinerja seseorang tidak akan dapat dinilai Hersey dan Blanchard, dalam Pratama (2022:180).

Donnelly, Gibson, dan Ivancevich dalam Pratama (2022:180) menyatakan bahwa "kinerja merujuk pada sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan". Kinerja akan dinilai baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan tercapai dengan hasil yang memadai. Pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan menjadi salah satu cara untuk mengukur kinerja individu.

Teori hasil yang dikemukakan oleh Hunt dalam Pratama (2022:180), menjelaskan bahwa "aktualisasi kerja merupakan hasil dari kinerja individu". Teori ini menggarisbawahi pentingnya penilaian kinerja individu yang sejalan dengan penilaian terhadap kegiatan yang dilakukan. Hasil yang dicapai dari kinerja individu adalah penilaian mengenai output atau hasil yang tercipta dari kegiatan yang dilakukan.

Adapun teori yang diungkapkan Murphy dalam Pratama (2022:180), "kinerja dinilai berdasarkan kuantitas yang tercapai, yang dihitung melalui jumlah pekerjaan atau aktivitas yang diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, baik untuk memaksimalkan atau mengoptimalkan hasil". Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai sebanyak mungkin dalam satuan pekerjaan atau kegiatan.

Atas penjelasan dari para ahli-ahli tersebut, penulis menyimpulkan kinerja merupakan hasil yang mencerminkan pencapaian dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang efektif, individu harus memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas yang dihadapi serta cara pelaksanaannya. Kinerja dinilai berdasarkan sejauh mana individu berhasil menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan dengan hasil yang sesuai standar.

Selain itu, teori hasil menegaskan bahwa kinerja individu dapat diukur dari output yang dihasilkan, yang mencerminkan kesuksesan dalam melaksanakan kegiatan yang telah ditetapkan. Terakhir, penilaian kinerja juga dilihat dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, yang mengindikasikan tingkat pencapaian target dan hasil yang optimal.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Menurut Ghozali (2017:52) berpendapat “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”.

2) Uji multikolinieritas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian

dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:105) berpendapat, “uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

c. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

d. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Supangat (2017:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”.

e. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2020:275) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan/diturunkan”.

Menurut Sugiyono (2020:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan/diturunkan”.

f. Uji Hepotesis

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis (uji t) ini, menurut Sugiyono (2020:184) dapat menggunakan dengan mencari nilai t_{hitung} dan taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terika

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Rang	Rusb	Ket
1	Pemimpin memantas pekerjaan dengan cermat.	0,4108	0,2500	Valid
2	Setiap tugas-tugas yang diselesaikan pegawai, diperiksa pimpinan untuk disesuaikan dengan standar yang ditetapkan.	0,6867	0,2500	Valid
3	Pemimpin mendorong para pegawai untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya.	0,6175	0,2500	Valid
4	Pegawai yang mendapatkan prestasi mendapatkan penghargaan oleh pimpinan.	0,7731	0,2500	Valid
5	Pemimpin tidak ragu dalam menegur atau memperbaiki kesalahan yang terjadi.	0,7837	0,2500	Valid
6	Seluruh aturan dan kebijakan di kantor konsisten diterapkan oleh pimpinan.	0,4944	0,2500	Valid
7	Pemimpin menyelesaikan masalah dengan cepat dan efektif.	0,7868	0,2500	Valid
8	Pemimpin memahami dengan baik setiap aspek pekerjaan di kantor.	0,7892	0,2500	Valid
9	Pemimpin menginspirasi seluruh pegawai untuk percaya pada kemampuan diri sendiri.	0,8313	0,2500	Valid
10	Pemimpin yakin dalam setiap tindakan yang telah diambil.	0,7924	0,2500	Valid

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Mengacu pada tabel di atas, hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa semua nilai pernyataan yang diwakili oleh r_{hitung} melebihi 0,2500 (nilai r_{tabel}). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen valid, sehingga kuesioner dapat mengukur aspek yang ingin diungkapkan dalam penelitian

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Rang	Rusb	Ket
1	Hadir tepat waktu merupakan kegiatan rutin yang harus pegawai lakukan.	0,3315	0,2500	Valid
2	Berada di kantor sampai jam kerja selesai merupakan bentuk komitmen pegawai.	0,7211	0,2500	Valid
3	Pegawai menaati setiap prosedur kerja yang berlaku di Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor.	0,3655	0,2500	Valid
4	Semua aturan Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.	0,7168	0,2500	Valid
5	Pegawai bersikap profesional dalam setiap kondisi kerja.	0,4194	0,2500	Valid
6	Pegawai menjauhi perilaku tidak etis selama bekerja.	0,7061	0,2500	Valid
7	Menjaga untuk tidak melanggar norma hukum dalam setiap tugas adalah bentuk ketertarikan yang harus dilakukan.	0,6450	0,2500	Valid
8	Seluruh pegawai menaati setiap hukum dan regulasi yang relevan dengan pekerjaan.	0,3296	0,2500	Valid
9	Pegawai taat pada seluruh kebijakan dalam menjaga lingkungan kerja yang sehat dan aman.	0,5195	0,2500	Valid
10	Pegawai mengikuti standar operasional dalam setiap tugas yang pegawai kerjakan.	0,5842	0,2500	Valid

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Mengacu pada tabel di atas, hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian disiplin kerja menunjukkan bahwa semua nilai pernyataan yang diwakili oleh r_{hitung} melebihi 0,2500 (nilai r_{tabel}). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen valid, sehingga kuesioner dapat mengukur aspek yang ingin diungkapkan dalam penelitian

Tabel 4.12
 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Rang	Rusb	Ket
1	Pekerjaan pegawai memenuhi standar yang telah ditetapkan.	0,6425	0,2500	Valid
2	Setiap pegawai diharuskan konsisten dalam memberikan hasil kerja yang baik.	0,6707	0,2500	Valid
3	Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan baik.	0,3188	0,2500	Valid
4	Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor memberikan pembaruan mengenai pengetahuan terkait pekerjaan para pegawai melalui program pelatihan.	0,3336	0,2500	Valid
5	Pegawai memulai tugas baru atas inisiatif sendiri tanpa perlu diperintah.	0,2790	0,2500	Valid
6	Pegawai proaktif dalam mencari solusi untuk masalah yang muncul ketika bekerja.	0,5586	0,2500	Valid
7	Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor memperlihatkan sikap positif selama bekerja.	0,6619	0,2500	Valid
8	Setiap pegawai dapat berkolaborasi dengan baik dengan rekan kerja dan atasan.	0,3344	0,2500	Valid
9	Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor tepat waktu dalam menghadiri rapat atau pertemuan.	0,4567	0,2500	Valid
10	Pegawai mengikuti jadwal kerja yang sudah ditetapkan Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor.	0,7038	0,2500	Valid

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Mengacu pada tabel di atas, hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian kinerja pegawai menunjukkan bahwa semua nilai pernyataan yang diwakili oleh r_{hitung} melebihi 0,2500 (nilai r_{tabel}). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen valid, sehingga kuesioner dapat mengukur aspek yang ingin diungkapkan dalam penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,874	10

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Mengacu pada tabel di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian terkait gaya kepemimpinan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,874, lebih besar dari 0,600. Dengan demikian, seluruh instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan kuesioner dapat berfungsi sebagai alat ukur yang konsisten dan dapat diandalkan

Tabel 4.14
 Hasil Uji Reliabilitas Per Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,856	10

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Mengacu pada tabel di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian terkait disiplin kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,856, lebih besar dari 0,600. Dengan demikian, seluruh instrumen tersebut dinyatakan reliabel

dan kuesioner dapat berfungsi sebagai alat ukur yang konsisten dan dapat diandalkan

Tabel 4.15
 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,836	10

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Mengacu pada tabel di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian terkait kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,836, lebih besar dari 0,600. Dengan demikian, seluruh instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan kuesioner dapat berfungsi sebagai alat ukur yang konsisten dan dapat diandalkan

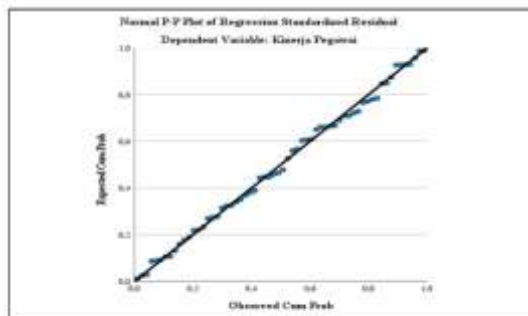
- c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.16
 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	47
Normal Parameters ^a	Mean = 0,0000000 Std. Deviation = 3,08283516
Most Extreme Differences	Absolute = 0,050 Positive = 0,050 Negative = -0,043
Test Statistic	0,050
Asymp. Sig. (2-tailed) ^b	0,200 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	
e. Lilliefors method based on 10.000 Monte Carlo samples with starting seed 299 883 521	

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Mengacu pada tabel di atas, hasil uji Normalitas melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa seluruh data pada model regresi penelitian ini dinyatakan berdistribusi secara normal, dengan nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$).



Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas dengan Grafik *Probability-Plot*

Mengacu pada grafik di atas, hasil uji Normalitas melalui uji grafik *Probability P-Plot* menunjukkan bahwa seluruh data pada model regresi penelitian ini dinyatakan

berdistribusi secara normal, dengan titik-titik biru yang berada di sepanjang garis diagonal hitam mengindikasikan bahwa residual dari model regresi ini mendekati distribusi normal. Karena titik-titik tersebut mengikuti garis diagonal secara rapat. Maka, pengujian asumsi klasik dapat dilanjutkan dengan tahapan selanjutnya

- 2) Uji Heteroskedastisitas

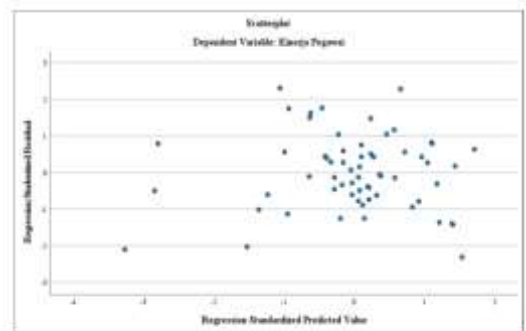
Tabel 4.17
 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser Test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	3,509	1,321			2,684	0,007
Gaya Kepemimpinan	0,002	0,057	0,004	0,026	0,979	
Disiplin Kerja	-0,039	0,058	-0,145	-0,661	0,511	

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Mengacu pada tabel di atas, hasil uji Heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* menunjukkan bahwa seluruh data pada model regresi penelitian ini dinyatakan terbebas dari asumsi Heteroskedastisitas, dengan nilai signifikansi yang didapat untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,979 yang lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 ($0,979 > 0,05$). Serta nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,511 yang lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 ($0,511 > 0,05$), sehingga hasil keduanya dinyatakan lebih besar dari tingkat signifikan 0,05. Maka, pengujian asumsi Heteroskedastisitas dapat dilanjutkan dengan tahapan selanjutnya, yaitu uji Grafik *Scatter-Plot*



Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatter-Plot*

Mengacu pada grafik di atas, hasil uji Heteroskedastisitas melalui grafik *Scatter-Plot* menunjukkan bahwa seluruh data pada model regresi penelitian ini dinyatakan terbebas dari asumsi Heteroskedastisitas,

dikarenakan penyebaran data (titik-titik) pada grafik *Scatter-Plot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu). Maka, pengujian asumsi klasik dapat dilanjutkan dengan tahapan selanjutnya

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	
1 (Constant)	-4,157	2,252	1,846	0,070		
Gaya Kepemimpinan	0,243	0,093	2,514	0,013	0,345	2,896
Disiplin Kerja	0,634	0,099	6,373	0,000	0,345	2,896

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Mengacu pada tabel di atas, hasil uji Multikolinearitas dengan melihat pada nilai *Tolerance* gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, keduanya mendapatkan nilai *Tolerance* sebesar 0,345 dan dinyatakan lebih besar dari 0,100 ($0,345 > 0,100$). Hal serupa juga dapat dilihat pada nilai VIF yang didapat keduanya sebesar 2,896 dan dinyatakan lebih kecil dari 10 ($2,896 < 10$). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data pada model regresi penelitian ini dinyatakan bebas dari asumsi Multikolinearitas. Maka, pengujian pada model regresi ini dapat dilanjutkan dengan tahapan selanjutnya

4) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) Parsial

		Correlations		
		Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	0,609**	0,794**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	62	62	62
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	0,609**	1	0,871**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	62	62	62
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	0,794**	0,871**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	62	62	62

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Nilai koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai adalah 0,794. Kesimpulannya, hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori "kuat" dengan nilai rentang koefisien korelasi sebesar 0,794 berada interval 0,600 – 0,799

Nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah 0,871. Kesimpulannya, hubungan antara disiplin

kerja dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori "sangat kuat" dengan nilai rentang koefisien korelasi sebesar 0,871 berada interval 0,800 – 1,000

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) Simultan

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,888 ^a	0,782	0,774	3,145	1,922

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Dari tabel di atas, hasil pengujian koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai adalah 0,794. Kesimpulannya, hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori "kuat" dengan nilai rentang koefisien korelasi sebesar 0,794 berada interval 0,600 – 0,799

5) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) (Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,794 ^a	0,631	0,623	4,073

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
 Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Hasil pengujian pada tabel di atas, dengan merujuk pada kolom *R-squared*, menunjukkan bahwa koefisien determinasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor adalah 0,631. Ini menunjukkan sebesar 63,1% dari perubahan dalam kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sementara 36,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercantum dalam pengujian ini

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) (Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,871 ^a	0,758	0,754	3,281

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Hasil pengujian pada tabel di atas, dengan merujuk pada kolom *R-squared*, menunjukkan bahwa koefisien determinasi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor adalah 0,758. Ini menunjukkan bahwa sebesar 75,8% dari perubahan dalam kinerja pegawai

dipengaruhi oleh disiplin kerja, sementara 24,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercantum dalam pengujian ini

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Simultan

Model Summary ^a						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	0,884 ^a	0,782	0,774	3,143	1,922	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Hasil pengujian pada tabel di atas, dengan merujuk pada kolom *R-squared*, menunjukkan bahwa koefisien determinasi antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor adalah 0,782. Ini menunjukkan bahwa sebesar 78,2% dari perubahan dalam kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sementara 21,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercantum dalam pengujian ini

6) Uji Regresi

Tabel 4.25
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
(Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,587	2,760		3,111	0,003
Gaya Kepemimpinan	0,747	0,074	0,794	10,132	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Hasil pengujian mendapatkan nilai konstanta sebesar 8,587 dan menunjukkan nilai yang positif. Jika gaya kepemimpinan bersifat tetap (sama dengan nol), maka kinerja pegawai tetap pada sebesar 8,587

Nilai regresi gaya kepemimpinan bernilai 0,747 dan menunjukkan nilai yang positif. Hal ini artinya jika peningkatan yang terjadi pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,747 satuan. Begitu pun jika terjadi penurunan yang terjadi pada gaya kepemimpinan akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,747 satuan

Tabel 4.26
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
(Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,835	2,342		2,488	0,011
Disiplin Kerja	0,836	0,063	0,871	13,116	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Hasil pengujian mendapatkan nilai konstanta sebesar 5,853 dan menunjukkan nilai yang positif. Jika disiplin kerja bersifat tetap (sama dengan nol), maka kinerja pegawai tetap pada sebesar 5,853

Nilai regresi disiplin kerja bernilai 0,836 dan menunjukkan nilai yang positif. Hal ini artinya jika peningkatan yang terjadi pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,836 satuan. Begitu pun jika terjadi penurunan yang terjadi pada disiplin kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,836 satuan

Tabel 4.27
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,157	2,332		1,786	0,070		
Gaya Kepemimpinan	0,245	0,097	0,260	2,514	0,015	0,345	2,896
Disiplin Kerja	0,634	0,069	0,880	9,175	0,000	0,345	2,896

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024).

Hasil pengujian mendapatkan nilai konstanta sebesar 4,157 dan menunjukkan nilai yang positif. Jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bersifat tetap (sama dengan nol), maka kinerja pegawai tetap pada sebesar 4,157

Nilai regresi gaya kepemimpinan bernilai 0,245 dan menunjukkan nilai yang positif. Hal ini artinya jika disiplin kerja bersifat tetap (sama dengan nol), maka setiap peningkatan yang terjadi pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,245 satuan. Begitu pun jika terjadi penurunan yang terjadi pada gaya kepemimpinan akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,245 satuan

Di sisi lain, nilai regresi disiplin kerja bernilai 0,634 dan menunjukkan nilai yang positif. Hal ini artinya jika gaya kepemimpinan bersifat tetap (sama dengan nol), maka setiap peningkatan yang terjadi pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,634 satuan. Begitu pun jika terjadi penurunan yang terjadi pada disiplin kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,634 satuan

7) Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis Parsial (t-test)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	-4,157	3,372		1,346	0,070	
Gaya	0,245	0,097	0,260	2,534	0,015	
Disiplin Kerja	0,034	0,096	0,060	0,373	0,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024)

Gaya kepemimpinan dinyatakan dapat memengaruhi secara positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor. Hal ini diperkuat dengan nilai t_{hitung} yang didapat sebesar $2,514 > 2,001$ nilai t_{tabel} , serta nilai signifikan sebesar $0,015 < 0,05$. Mengacu pada hasil ini, maka hipotesis penelitian yang diterima adalah H_{a1} . Sedangkan hipotesis penelitian yang ditolak adalah H_{01} .

Disiplin kerja dinyatakan dapat memengaruhi secara positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor. Hal ini diperkuat dengan nilai t_{hitung} yang didapat sebesar $6,375 > 2,001$ nilai t_{tabel} , serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Mengacu pada hasil ini, maka hipotesis penelitian yang diterima adalah H_{a2} . Sedangkan hipotesis penelitian yang ditolak adalah H_{02} .

Tabel 4.31
 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) Kompensasi (X₂)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient ^b	t	Sig.
	B	Std. Error			
1. (Constant)	15,328	4,650		3,296	,002
Kompensasi (X ₂)	,616	,131	,526	4,709	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,709 > 2,00030$, Hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 (Kompensasi) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis Simultan (F-test)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	2,088,339	2	1,044,119	105,574	0,000 ^b
Residual	383,303	59	6,497		
Total	2,471,642	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
 Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan pada tabel di atas, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan dinyatakan dapat memengaruhi secara positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor. Hal ini diperkuat dengan nilai F_{hitung} yang didapat sebesar $105,574 > 3,15$ nilai F_{tabel} , serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Mengacu pada hasil ini, maka hipotesis penelitian yang diterima adalah H_{a3} . Sedangkan hipotesis penelitian yang ditolak adalah H_{03} .

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat disampaikan oleh penulis diantaranya

- Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi positif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai.
- Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil persamaan regresi, disiplin kerja menunjukkan koefisien regresi positif, yang berarti semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.
- Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji simultan mendukung

kesimpulan ini dengan hasil yang signifikan, sehingga hipotesis alternatif diterima

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amruddin, Nugroho, H., Sulaiman, S., Iljasmadi, Wahyuni, N., Fata, N., Ismail, J. K., Helendra, Johan, H., Widayati, I. A., Pasaribu, P. N., Siregar, P., Mulyana, S., Balukh, S. D., Sungkawati, E., Sartika, D., Ummami, W., Rinda, R. T., & Padakari, S. L. (2022). *Pengantar Manajemen (Konsep dan Pendekatan Teoretis)*. CV. Media Sains Indonesia.
- [2] Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- [3] Fahmi, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- [4] Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- [6] Hasan, S., Diwyarthi, N. D. M. S., Nugroho, H., Muniarty, P., Amruddin, Santoso, A., Sarjana, S., Afandi, A., Sari, Y. P., Tarigan, B. A., & Solehudin. (2022). *Pengantar Manajemen* (1 ed.). PT Global Eksekutif Teknologi.
- [7] Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). *Metodologi Penelitian* (1 ed.). Gunadarma Ilmu.
- [8] Indartono, S. (2021). *Pengantar Manajemen: Character Inside*. Yukaprint.
- [9] Indriani, W., Hariyanti, T., Pitoyo, A. Z., Prananto, W. A., & Sawitri, A. S. (2022). *Menjadi Pemimpin Ideal? Mengapa Tidak!* (1 ed.). Media Nusa Creative.
- [10] Malhotra, N. (2021). *Basic Marketing Research*. Pearson Education Inc.
- [11] Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- [12] Rivai, V., & Jauvani, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- [13] Santoso, S. (2018). *Menguasai SPSS Versi 25*. PT Elex Media Komputindo.
- [14] Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [15] Sinungan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara.
- [16] Siregar, E. (2021). *Pengantar Manajemen & Bisnis* (1 ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- [17] Sudjana, N. (2017). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Remaja Rosdakarya.
- [18] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (2 ed.). Alfabeta.
- [19] Sunyoto, D. (2019). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- [20] Supangat, A. (2017). *Statistika: Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi Dan Nonparametrik*. Kencana Prenada Media Group.
- [21] Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohad, D., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1 ed.). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- [22] Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102.
- [23] Astuti, D., Kristianti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SMEC Denka Indonesia. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1), 70–82.
- [24] Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1).
- [25] Hendini, N. S., & Pratama, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan. *Musyari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 8(1), 101–110.
- [26] Kurniawan, A., Lie, D., Efendi, E., & Harahap, K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Capella Medan Cabang Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(2), 48–58.
- [27] Maulida, H., & Pratama, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono Jakarta Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 14915–14930.
- [28] Nasrul, H. W., Irawati, D., & Ratnasari, S. L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan

- Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 555–568.
- [29] Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10(1).
- [30] Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- [31] Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- [32] Syamsuddin, R. A., & Pratama, A. (2023). Pengaruh gaya Kepemimpinan Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tangerang Selatan. *JURNAL SeMaRaK*, 6(2), 95–105.
- [33] Tanjung, R., & Zulhardi, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. *Jurnal Bening*, 6(1)