

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SOLEAR KABUPATEN TANGERANG

Ika Yuliasuti¹, Bunga Astra Gracia²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ ikayuli2505@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01016@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Employees at the Solear District Office, Tangerang Regency partially and simultaneously. The research method used was a quantitative method, with questionnaire data collection techniques and secondary data with non-probability sampling techniques with saturated sampling techniques. The population and samples taken were 51 people. The results of the study based on the t-test, it is known that the value of the Leadership Style variable (X1) is 4.673 and the t-table data is 2.010 (Df = n-k-1) so (51-2-1 = 48) then it can be concluded that H₀ is rejected and H_a is accepted, meaning that the Leadership Style variable (X1) partially has a significant influence on Employee Performance (Y) at the Solear District Office, Tangerang Regency. It is known that the value of the Work Discipline variable (X2) is 8.273 and the t table is 2.010 (Df = n-k-1) so (51-2-1 = 48) and is also supported by the calculated t > t table. So it can be concluded that H₀ is rejected H_a is accepted, meaning that the Work Discipline variable (X2) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) at the Solear District Office, Tangerang Regency. It is known again that the basis for the measurement is the calculated f value > f table, the results obtained are (33.524 > 2.010) with a p value score < Sig. 0.05 which in this study (0.000 < 0.05 then the last is H₃ in the study is accepted and H₀ is rejected which in this study has a significant impact on the independent variable on Employee Performance at the Solear District Office, Tangerang Regency. Based on the quantitative analysis of multiple regression, it was concluded that $Y = 8.082 + 0.823X1 + 0.168X2$ from the results of the multiple linear regression analysis, it was obtained that the variables of Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) had a linear effect on Employee Performance (Y), and at the correlation coefficient value R of 0.763, it can be concluded that the value is in the range of 0.600 to 0.799, so the level of relationship between the variables of Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) there is a strong level of relationship. The R result obtained was 0.763, so in this case it was concluded that the variables of Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) had an effect on Employee performance (Y) is 58.3% while 4.7% is influenced by other factors

Keywords: Leadership Style, Work Discipline and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data kusioner dan data sekunder dengan teknik pengumpulan sampel non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Populasi dan sampel yang diambil yaitu sebanyak 51 orang. Adapun hasil penelitian berdasarkan Uji t maka

diketahui bahwa nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 4,673 dan data t tabel sebesar 2,010 (Df = n-k- 1) jadi (51-2-1=48) maka dapat ditarik kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha di terima artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang. Diketahui bahwa nilai variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 8,273 dan t tabel sebesar 2,010 (Df = n-k-1) jadi (51-2-1=48) dan didukung juga dengan t hitung > t tabel. Maka dapat ditarik kesimpulannya H0 ditolak Ha diterima artinya variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang. Diketahui kembali bahwa menjadi dasar pengukurannya adalah nilai f hitung > f tabel didapatkan hasil (33,524 > 2,010) dengan skor p value <Sig. 0,05 yang mana dalam penelitian ini (0,000<0,05 maka terakhir adalah H3 dalam penelitian diterima han H0 ditolak yang mana dalam penelitian ini terdampak yang signifikan pada variabel independen terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan solear Kabupaten Tangerang. Berdasarkan analisis kuantitatif regresi berganda disimpulkan $Y = 8,082 + 0,823X1 + 0,168X2$ dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut diperoleh bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara linear, dan pada nilai koefisien korelasi R sebesar 0,764 maka dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut berada direntang 0,600 s/d 0,799 maka tingkat hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) terdapat tingkat hubungan yang kuat. Hasil R didapatkan sebesar 0,763 maka dalam hal ini disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja(X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y) sebesar sebesar 58,3 % sedangkan 4,7% dipengaruhi oleh factor lain

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Persaingan global dan kecepatan arus teknologi menuntut setiap organisasi untuk meningkatkan pemberdayaan dan penggunaan sumber daya manusia agar organisasi yang di kelolan dapat efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Menurut Mangkunegara dalam Setiana (2019:129) menyatakan bahwa “ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Untuk

mencapai kinerja,sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya yaitu peningktan kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan angota instansi yang bekerja di masing-masing bidang. Masing masing pegawai dinilai menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh sebuah organisasi jika seorang pegawai dianggap mampu meningkatkan kinerjanya maka sebuah instansi dianggap mampu menaikkan produktivitasnya didalam lingkungan organisasi sesuai dengan tujuan instansi tersebut. Adapun aktivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi, dan faktor disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama antar sesama pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelayanan publik menjadi suatu tolak ukur kinerja pemerintah yang paling kasat mata. Masyarakat dapat langsung menilai kinerja pemerintah berdasarkan kualitas layanan publik yang diterima. Karena kualitas pelayanan publik menjadi kepentingan banyak orang dan

dampaknya langsung dirasakan masyarakat dari semua kalangan, dimana keberhasilan dalam membangun kinerja pelayanan secara profesional, efektif, efisien dan akan mengangkat citra positif pemerintah dimata warga masyarakat.

Kantor Kecamatan Solear berada di alamat Jl. Raya Cisoka – Taman Adiyasa dan Kecamatan Solear dimekarkan pada Tanggal 4 April 2006 berdasarkan Perda Kabupaten Tangerang Nomor 20 Tahun 2006. Berdasarkan data tegerang dalam Angka/BPS Tahun 2018, secara geografis Kecamatan Solear terletak dibagian Barat Kabupaten Tangerang yang berbatasan dengan Kecamatan Cisoka dan Kecamatan Tigaraksa dengan luas wilayah 31.011 Km².

Berdasarkan Observasi awal ditemukan permasalahan kinerja pegawai yang belum sesuai harapan yang ada di kecamatan Solear Kabupaten Tangerang di lihat dari kurangnya pelayanan pegawai dalam pembuatan data administrasi seperti pembuatan Kartu Keluarga, KTP dan Akte Kelahiran, yang terkesan lama dan berbelit-belit. Untuk melihat bagaimana kondisi kinerja pegawai, berikut tabel yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Solear Kab. Tangerang

Tahun	Komponen			Target	Rata-Rata Pencapaian	Kriteria
	Pelayanan Kecamatan	Kerja Sama	Tanggung Jawab			
2021	81%	75%	84%	89%	81,33 %	Baik
2022	82%	80%	73%	92%	78,33 %	Cukup
2023	75%	75%	74%	92%	76%	Cukup

Kriteria (%) : 1-50 = sangat buruk, 51-60 = buruk, 61-70 = sedang, 71-90 = cukup, 91-100 = baik.
Sumber: Kantor Kecamatan Solear Kab. Tangerang (2021-2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat penilaian kinerja pegawai setiap tahunnya mengalami penurunan dari tahun 2021 hingga 2023. Hal ini dikarenakan kurangnya pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerjanya untuk mencapai target yang ditetapkan di Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang.

Kinerja pegawai yang menurun dapat dilihat dari segi kualitas kerja dimana masih banyak pegawai yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya, tidak sesuai dengan Standar Operasional Pegawai (SOP), dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya juga kurang dimana apabila ada pekerjaan yang belum selesai, pegawai enggan lembur untuk

menyelesaikan pekerjaan akibatnya banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dapat terlihat dari tabel diatas dimana penilaian untuk komponen tanggung jawab mengalami penurunan dari tahun 2021-2023.

Dari segi efektivitas yang kurang juga dapat dilihat dari pemanfaatan waktu kerja dimana di jam kerja masih banyak ditemukan pegawai yang belanja online, main games dan mengobrol, tidak memanfaatkan jam kerja secara efektif dan efisien. Efektivitas kerja yang kurang juga bisa dilihat dari kurang efektifnya penggunaan fasilitas kantor dimana tidak jarang pegawai menggunakan fasilitas kerja untuk keperluan pribadi, selain itu pelayanan yang diberikan juga belum maksimal dan masih dibawah standar, lambatnya proses pelayanan kepada masyarakat dikarenakan keterbatasan jumlah pegawai sehingga dapat menghambat efisiensi dan efektivitas pelayanan yang diberikan dan hal ini juga dapat dilihat dari prosedur yang rumit dimana dalam proses pengajuan dokumen seringkali mengalami kendala seperti kurang berkas yang harus dilengkapi dan juga memakan waktu sehingga membuat masyarakat harus menunggu lama dalam hal pelayanan.

Dan kinerja pegawai juga di nilai dalam kuantitas dimana masih banyak pegawai suka menunda pekerjaan akibatnya banyak pekerjaan yang terbengkalai dan menumpuk, sehingga volume pekerjaan yang harus diselesaikan tidak tercapai, target yang ditentukan juga tidak terpenuhi .

Selain itu juga yang terkait dengan kemandirian di kantor Kecamatan Solear Kab. Tangerang yaitu apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan mereka enggan untuk mencari solusinya dan cenderung tidak mandiri dalam menyelesaikan masalahnya sendiri, sehingga mereka lebih menunggu instruksi dari atasan.

Faktor lain yang juga pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah (Disiplin), Sebagaimana yang dikemukakan oleh Agustin Sukses Dakhi (2020:2) Kata “Disiplin ” berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin adalah tata tertib,

ketaatan atau kepatuhan pada peraturan tata tertib. Sedangkan Depdiknas mendefinisikan disiplin sebagai suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dari beberapa definisi diatas maka disiplin merupakan kesadaran dan proses membiasakan diri untuk mengikuti dan melaksanakan aturan atau norma dalam masyarakat. Sesuai dengan penelitian terdahulu, penelitian ini juga telah dilakukan oleh Ratnasari dkk (2022) dengan judul “Pengaruh perceived organizational support, human relation, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai” menunjukkan bahwa hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kantor Kecamatan Solear merupakan kantor pemerintahan daerah di wilayah Solear Kab.Tangerang yang bertugas sebagai pelayanan terhadap masyarakat di wilayah nya. Untuk itu para pegawai di minta untuk mematuhi disiplin kerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akan tetapi masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai Kantor Kecamatan Solear dalam bekerja. Contoh yang paling terlihat yaitu masih adanya pegawai yang tidak hadir kerja tanpa adanya surat keterangan. Hal ini didukung oleh hasil laporan absensi pegawai Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang 3 tahun terakhir dari periode tahun 2021-2023 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang
Periode 2021-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Sakit	Dinas Luar	Alfa	Terlambat
2021	50	2	28	4	40
2022	52	4	19	7	52
2023	51	6	24	9	49

Sumber : Kantor Kecamatan Solear Kab. Tangerang (2021-2023)

Tabel 1.3
Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang
Periode 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Dinas Luar	Alfa	Terlambat	Jumlah Hadir
Januari	51	1	5	0	5	45
Februari	51	0	4	0	3	47
Maret	49	0	3	0	4	46
April	51	2	0	0	6	49
Mei	51	0	0	2	3	49
Juni	51	3	3	1	4	44
Juli	50	0	0	1	2	49
Agustus	51	0	0	4	3	47
September	51	0	5	1	2	45
Oktober	50	0	1	0	5	49
November	51	0	0	0	7	51
Desember	51	0	3	0	5	48

Sumber : Kantor Kecamatan Solear Kab. Tangerang (2023)

Kedisiplinan yang menurun dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang menurun dimana dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat masih banyak pegawai yang tidak hadir kerja tanpa adanya surat keterangan (Alpa), datang terlambat ke tempat kerja.

Selain itu disiplin yang menurun dapat dilihat juga dari banyak pegawai yang tidak menaati peraturan seperti tidak memakai baju seragam dan atribut yang lengkap , masih ada sebagian pegawai yang terlambat masuk kerja, dan pulang kerja sebelum jam kantor berakhir, bahkan ada pegawai yang setelah jam istirahat tidak datang lagi ke kantor, bahkan masih dijumpai adanya sebagian pegawai yang keluar pada jam-jam kerja tanpa seizin atasannya.

Dari segi ketataan terhadap standar kerja, masih banyak pegawai yang dalam melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar kerja (SOP) yang berlaku, dan kurangnya teliti dalam pekerjaannya, kurang memahami (SOP) yang berlaku.

Disiplin kerja juga dinilai dalam etika kerja yang merujuk pada norma dan nilai yang mengatur perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas hal ini dapat dinilai dari pelayanan yang buruk karna banyak pegawai yang absen tanpa alasan jelas dan tidak hadir saat jam kerja sehingga mencerminkan kurangnya tanggung jawab. Hal ini bisa terjadi

karena kurangnya penegasan dalam sanksi yang diberikan kepada pegawai kecamatan yang biasanya hanya berupa teguran ke pada pegawai sehingga banyak pegawai yang tidak mematuhi dalam disiplin kerja akibatnya banyak penilaian yang kurang bagus untuk kantor kecamatan itu sendiri.

Dalam tingkat kewaspadaan juga masih dirasakan kurang dimana masih ditemukan banyak pegawai yang kurang teliti dan cermat dalam pekerjaannya akibatnya pegawai tersebut banyak melakukan kesalahan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau metode seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawainya, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin di suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik yang dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan seseorang pemimpin yaitu dengan cara mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan pemimpin dalam mempengaruhi pegawai.

Menurut Hasibuan (2017:170) menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.” Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi dapat membantu untuk terciptanya keefektifan kerja yang positif bagi anggota, Dengan adanya gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi suatu organisasi maka anggota akan memberikan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas serta kewajiban dalam mencapai tujuan bersama, Selain itu, gaya kepemimpinan juga bisa memberikan dampak negatif, salah satunya adalah menurunnya kinerja anggota. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan, Hal ini terlihat dari kepemimpinan yang tidak mendukung cenderung mempunyai kinerja yang rendah pula. Sedangkan pegawai dengan dukungan penuh kepemimpinan sebagian besar

mempunyai kinerja yang tinggi pula, sehingga dapat terlihat bahwa kepemimpinan sejauh ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan diawal, penulis menemukan masih banyak pegawai yang menggunakan jam kerjanya tidak maksimal, adanya pegawai yang terlihat santai-santai dan berkeliaran seenaknya pada jam kerja, dan juga pegawai yang menggunakan jam kerja untuk membuka media sosial dan menonton youtube.

Banyaknya pegawai yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu dan pegawai yang tidak menggunakan seragam kerja sesuai memo dinas yang ada. Kondisi ini terjadi bisa karena kurang tegasnya kepemimpinan di perusahaan tersebut dimana pimpinan kurang memberikan teguran kepada pegawai yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Pimpinan yang kurang berperan terhadap masalah yang ada. Pimpinan yang belum bisa mengatasi masalah dengan benar sehingga pegawai selalu menjadi target kemarahan. Pemimpin Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang menerapkan kepemimpinan yang berbeda pada masing-masing pegawai dari perbedaan ini menimbulkan rasa kecemburuan sosial antara pegawai.

Padahal apabila pemimpin dapat menerapkan keahlian untuk memengaruhi para anggota organisasinya dengan kepemimpinan yang sesuai dan sama antara satu sama lainnya, tentunya hal ini akan menghilangkan rasa kecemburuan sosial tersebut sehingga para pegawai pun akan bersemangat dalam bekerja dan tentunya hal ini akan berpengaruh positif kinerja pegawai masing-masing. Untuk dapat melihat bagaimana kondisi kepemimpinan di Kantor Kecamatan Solear Kab. Tangerang peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kusioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kepemimpinan kepada 30 pegawai Kantor Kecamatan Solear Kab. Tangerang.

Berikut hasil dari kusioner pra-survey yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang.

Tabel 1.4
Data Pra-Survey Gaya Kepemimpinan di Kantor Kecamatan Solear
Kabupaten Tangerang

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	TOTAL
1	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, mengintruksikan secara spesifik kepada pegawai	2	13	15	0	30
2	Komunikasi antara pemimpin dan bawahannya terjalin dengan baik	4	10	16	0	30
3	Pemimpin mengambil keputusan yang menanyakan pendapat bawahannya	0	5	25	0	30
4	Pemimpin selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan Kemampuan	6	11	13	0	30

Sumber: Hasil Pra-Survey Sementara Oleh Penulis (2023)

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Seorang pemimpin yang baik biasanya tidak hanya menggunakan satu gaya kepemimpinan tapi menggabungkan beberapa gaya tergantung dengan situasi yang dihadapi.

Gaya kepemimpinan otokrasi cenderung diterapkan oleh pimpinan kecamatan Solear Kabupaten Tangerang dimana pada saat rapat, pimpinan tidak mendahulukan masukan dari bawahan dan pemimpin juga langsung menetapkan semua yang harus dikerjakan bawahan sehingga bawahan tidak bisa protes. Hal ini sesuai dengan tabel 1.3 di atas untuk pernyataan "Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, mengintruksikan secara spesifik kepada pegawai". Terdapat 15 responden yang menjawab tidak setuju. Pemimpin juga membatasi inisiatif bawahan sehingga bawahan hanya mengikuti perintah pimpinan tanpa adanya diskusi terlebih dahulu.

Dan dalam gaya kepemimpinan karismatik tidak diterapkan oleh pemimpin dimana pengambilan keputusan secara sepihak, Hal ini sesuai dengan tabel 1.3 di atas untuk pernyataan "Pemimpin mengambil keputusan yang menanyakan pendapat bawahannya". Terdapat 25 responden yang menjawab tidak setuju. Pemimpin sering mengabaikan masukan dari staf atau masyarakat karena terlalu percaya diri dengan visinya sendiri dan selain itu pemimpin juga tidak memberikan keteladanan seperti sering datang ke kantor dengan tidak menggunakan baju seragam kerja.

Dari segi pemimpin paternalistik, pemimpin Kecamatan Solear Kabupaten

Tangerang ditandai dengan tidak memberikan perlindungan atau pembelaan kepada pegawai ketika menghadapi masalah dalam tugas, dan kurangnya perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan pegawai, seperti tidak memperhatikan fasilitas kerja yang memadai. Selain itu pimpinan juga kurang memberikan dorongan dan memotivasi bagi pegawai untuk mengembangkan potensinya hal ini sesuai dengan data tabel 1.3 diatas untuk pernyataan "Pemimpin selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan." Terdapat 13 responden yang menjawab Tidak Setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemimpin kurang mengayomi bawahannya.

Dari segi lasser faire dimana pemimpin kurang memberikan perhatian dan terkesan cuek kepada bawahannya, kurang pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan, tidak memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan. Akibatnya banyak pegawai yang terlalu bebas, bekerja seenaknya.

Pemimpin demokratik yaitu pemimpin yang sering mengambil keputusan tanpa melibatkan pegawai, sehingga mereka merasa diabaikan dan tidak memiliki suara dalam prosen tersebut. Pemimpin juga lebih cenderung mendominasi pembicaraan dalam rapat, sehingga pegawai tidak memiliki kesempatan untuk menyampaikan ide atau kritik. Hal ini sesuai dengan tabel 1.3 diatas untuk pernyataan "Komunikasi antara pemimpin dan bawahannya terjalin dengan baik." Terdapat 16 responden yang menjawab Tidak Setuju sehingga dapat disimpulkan bahwa pemimpin juga sering kali merespon dengan defensif atau mengabaikan masukan dari bawahan, sehingga dapat mengurangi kepercayaan pegawai untuk berbicara.

Berdasarkan hasil survey sementara yang dilakukan peneliti, penulis merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang adanya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dengan kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan

upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi. Dengan demikian, tampak pemimpin selalu akan dikaitkan dengan kelompok, karena seorang pemimpin tanpa kelompok dan para anggota, tidak akan ada manfaatnya meskipun individu tersebut mempunyai potensi yang sangat baik untuk menjadi seorang pemimpin. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai. Pengertian kepemimpinan banyak dikemukakan oleh para ahli menurut sudut pandang masing-masing. Berikut beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli: Menurut Blancard dan Hersey dalam Sutrisno (2017:214), "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu."

Menurut Bass dan Stogdill dalam Sutrisno (2017:214), mengatakan bahwa "Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan." Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yaitu suatu cara atau kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam usaha untuk mencapai tujuan.

Disiplin yang baik tercemin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332)"maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan auatu kantor ataupun tempat kerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukan suau kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standards". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam setiana (2019:129),menyatakan bahwa "Kinerja adalah

hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut Hasibuan dalam setiana (2019:129), bahwa "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan."

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistics. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung $> r$ tabel atau dapat juga dengan nilai $\text{chronbath alpha} >$ standar kritis alpha , maka dikatakan valid

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 unik 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 (Gunawan, 2020) Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal

2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2018:105), berpendapat bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2018:110) berpendapat bahwa "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1".

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap dependen dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan yang terjadi. Menurut Iqbal (2014:63) "berpendapat bahwa Regresi linier sederhana adalah regresi dimana variabel yang terlibat didalamnya hanya dua yaitu satu variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y)".

Menurut Sugiyono (2019:277) yaitu: "Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)".

d. Analisis Koefisien Korelasi

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

e. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Supangat (2015:350) berpendapat "koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen"

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah na hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemimpin dapat menerima masukan atau Saran dari bawahan	0,759	0,2759	Valid
2	Pimpinan menetapkan semua yang harus dikerjakan pegawai	0,534	0,2759	Valid
3	Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam perilaku dan etika kerja	0,762	0,2759	Valid
4	Pemimpin secara aktif mendengarkan masukan dari pegawai	0,856	0,2759	Valid
5	Pemimpin memberikan motivasi terhadap pegawai untuk meningkatkan kemampuannya	0,759	0,2759	Valid
6	Pemimpin membantu pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja	0,872	0,2759	Valid
7	Pemimpin mengawasi pekerjaan pegawai	0,624	0,2759	Valid
8	Pemimpin memberikan aturan yang jelas terhadap pegawai dalam bekerja	0,711	0,2759	Valid
9	Pemimpin menghargai dan mempertimbangkan masukan dari staf sebelum mengambil keputusan	0,850	0,2759	Valid
10	Pemimpin memberikan informasi yang jelas dan transparan tentang proses pengambilan keputusan	0,826	0,2759	Valid

Sumber : Data diolah 2024 SPSS26

Bedasarkan data pada tabel diatas, seluruh kusioner pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh r hitung > r tabel

(0,2759), dengan demikian maka semua item kusioner dinyatakan valid. Untuk itu kusioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja X2

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu hadi tepat waktu saat bekerja (tidak pernah telat)	0,817	0,2759	Valid
2	Saya selalu memberitahukan kepada pimpinan apabila tidak masuk kerja	0,759	0,2759	Valid
3	Saya menggunakan baju seragam sesuai dengan peraturan kerja	0,850	0,2759	Valid
4	Saya selalu pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja	0,783	0,2759	Valid
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja (SOP) yan berlaku	0,798	0,2759	Valid
6	Saya memahami standar prosedur kerja yang sudah berlaku	0,821	0,2759	Valid
7	Saya selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat	0,832	0,2759	Valid
8	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan	0,859	0,2759	Valid
9	Saya sangat teliti dalam melakukan pekerjaan yang saya kerjakan	0,791	0,2759	Valid
10	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan	0,620	0,2759	Valid

Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Bedasarkan data pada tabel diatas, seluruh kusioner pada variabel Disiplin Kerja (X2) diproleh r hitung > r tabel (0,2759), dengan demikian maka semua item kusioner dinyatakan valid. Untuk itu kusioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.12
 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai Y

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan (SOP)	0,755	0,2759	Valid
2	Saya bekerja dengan penuh ketelitian dan kecermatan	0,760	0,2759	Valid
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan (tidak menunda-nunda pekerjaan)	0,705	0,2759	Valid
4	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target yang ditentukan	0,876	0,2759	Valid
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan	0,809	0,2759	Valid
6	Saya bersedia lembur agar pekerjaan saya selesai sesuai dengan target waktu yang ditentukan	0,525	0,2759	Valid
7	Saya memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien (tidak mengotrol, belanja online, main game di jam kerja)	0,876	0,2759	Valid
8	Saya memanfaatkan fasilitas kantor secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan	0,852	0,2759	Valid
9	Saya dapat menyelesaikan masalah kerja yang saya hadapi	0,791	0,2759	Valid
10	Saya merasa percaya diri untuk membuat keputusan terkait tugas saya	0,711	0,2759	Valid

Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Bedasarkan data pada tabel diatas, seluruh kusioner pada variabel Kinerja Pegawai (Y) diproleh r hitung > r tabel (0,2759), dengan demikian maka semua item kusioner dinyatakan

valid. Untuk itu kusioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,916	0,600
Disiplin Kerja (X2)	0,928	0,600
Kinerja Pegawai (Y)	0,922	0,600

Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,916, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,928 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,922, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

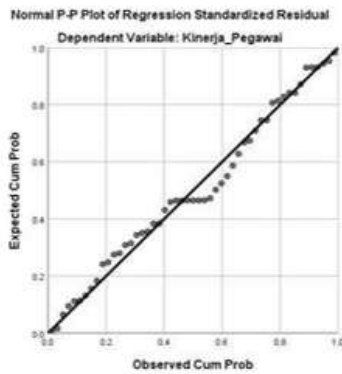
1) Uji Normalitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	51
Normal Parameters ^a	Mean = 0,000000
	Std. Deviation = 3,12293395
Most Extreme Differences	Positive = ,007
	Negative = -,007
Test Statistic	,007
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^b
a. Test distribution is Normal	
b. Calculated from data	
c. Lilliefors Significance Correction	
d. This is a lower bound of the true significance	

Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai Asyyp sig. (2tailed) sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal



Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Gambar 4.2

Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal Probability Plot menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekita garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
 Hasil Pengujian Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error					
1. (Constant)	8.882	4.755		2.017	.066		
Gaya Kepemimpinan	.838	.082	.823	8.070	.000	.685	1.460
Disiplin Kerja	.100	.070	.100	1.218	.000	.805	1.460

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,685 dan Disiplin Kerja 0,685 dimana nilai tersebut kurang dari 1 , dan nilai Variance Insfluation Faktor (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,460 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 1,460 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1.	.579 ^b	.335	.307	2.326	2.353

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada table di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,353 yang berada diantara interval 1,6309 – 2,3691

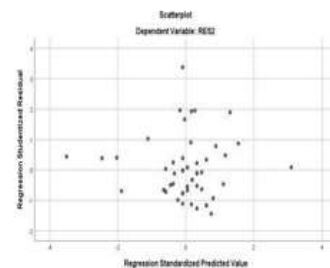
4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std. Error		
1. (Constant)	-.472	1.755			-.268	.789
Gaya Kepemimpinan	-.196	.108	-.673	1.833	.073	
Disiplin Kerja	-.143	.108	-.407	-1.326	.181	

a. Dependent Variable: KES3
 Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, *glejser test model* pada variable Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh signifikan sebesar 0,073 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,191 dimana keduanya nilai signifikan (Sig) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian



Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Gambar 4.3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar diatas , titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat

gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,177	3,976		5,829	,000
Gaya Kepemimpinan	,453	,007	,555	4,873	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Data dikolah 2024 SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 23,177 + 0,453 X1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 23,177 diartikan bahwa jika variable Gaya Kepemimpinan (X1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 23,177 poin.

Nilai koefisien regresi Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,453 hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variable Gaya Kepemimpinan (X1) maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,453 poin

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,176	3,340		4,244	,000
Disiplin Kerja	,653	,079	,703	8,273	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Data dikolah 2024 SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,176 + 0,653 X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

Nilai konstanta sebesar 14,176 diartikan bahwa jika variable Gaya Kepemimpinan (X1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 14,176 poin.

Nilai koefisien regresi Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,653 hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variable Gaya Kepemimpinan (X1) maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,653 poin.

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,082	4,756		2,017	,086
Gaya Kepemimpinan	,830	,062	,823	8,079	,000
Disiplin Kerja	,168	,078	,100	1,218	,080

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Data dikolah 2024 SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,082 + 0,830 X1 + 0,168 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 8,082 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,082 poin.

Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,830, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan suatu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,830 poin.

Nilai koefisien regresi turnover intention (X2) sebesar 0,168, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan suatu satuan pada variabel turnover intention (X2) maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,168 poin.

6) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X1)
 Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pearson Correlation		GayaKepemimpinan	
		KinerjaPegawai	GayaKepemimpinan
Sig. (1-tailed)	GayaKepemimpinan	.555	1.000
	KinerjaPegawai	.555	1.000
N	KinerjaPegawai	51	51
	GayaKepemimpinan	51	51

Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Nilai koefisien korelasi antara gaya Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian koefisien korelasi X1 sebesar 0,555 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,600 s/d 0,799” yang berarti tingkat hubungan X1 terhadap Y termasuk pada tingkat hubungan sedang

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2)
 Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pearson Correlation		Disiplin Kerja	
		KinerjaPegawai	Disiplin Kerja
Sig. (1-tailed)	Disiplin Kerja	.763	1.000
	KinerjaPegawai	.763	1.000
N	Disiplin Kerja	51	51
	KinerjaPegawai	51	51

Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian koefisien korelasi X1 sebesar 0,763 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,600 s/d 0,799” yang berarti tingkat hubungan X1 terhadap Y termasuk pada tingkat hubungan kuat

Tabel 4.24
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Gaya
 Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja
 Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.583	.565	3.187

Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,763 dimana nilai tersebut berapad pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan
 (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.294	4.001

Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,308 maka dapat disimpulkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 30,8 % sedangkan sisanya sebesar 69,2% dipengaruhi variabel yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2)
 Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.583	.574	3.154

Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,583 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1)
 dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.583	.565	3.187

Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,583 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7 dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	(Constant)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23,177	3,978			5,829	,000
	Gaya Kepemimpinan	,453	,087	,555		4,673	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,673 > 2,010)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Solear Kabupatean Tangerang

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	(Constant)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14,176	3,340			4,244	,000
	Disiplin Kerja	,823	,079	,783		8,273	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,273 > 2,010)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Solear Kabupatean Tangerang

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	600,963	2	300,482	33,524	,000 ^b
	Residual	407,527	46	8,857		
	Total	1008,490	48			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1
 Sumber : Data diolah 2024 SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

atau $(33,524 > 3,191)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig. 0.05$ atau $(0,00 < 0,05)$

Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 23,177 + 0,453 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,774 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 30,8 dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,673 > 2,001)$. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Kegawai Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,176 + 0,653 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,724 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,3 dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,273 > 2,001)$. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kegawai Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang.
- c. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,082 + 0,823 X_1 + 0,168 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,774 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,3

sedangkan sisasnya 41,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($33,524 > 2,010$) Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adi Robith Setiana, S. M. (2022). Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Surabaya: CV. Global Aksara Pers.
- [2] Diana Silaswara, R. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia . Banten : CV. PUSTAKA KREASI MANDIRI .
- [3] Dr. Titi Darmi, M. (2022). Gaya Kepemimpinan Menyelidik Kebijakan Pemerintahan Daerah. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- [4] Dr. Tun Huseno, S. (2016). Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya dan Kepuasan Kerja. Malang: Media Nusa Creative.
- [5] Khaeruman, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia . Banten: CV. AA.RIZKY.
- [6] Prasodjo, T. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia . Cover Book
- [7] Lesatri, D. (2023). Kinerja Pegawai. Jawa Barat : Widina Media Utama.
- [8] Mangkunegara, & Tasmin. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: Remaja Rosdakarya. Rosdakarya.
- [9] Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [10] Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [11] Manullang, & Supomo. (2019). Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [12] Marnis, P. d. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Taman Sidoarjo : Zifatma Publisher.
- [13] Rivai. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- [14] Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif . Bandung: CV ALFABETA.
- [15] Ardiana. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: Graha Ilmu
- [16] Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Erlangga.
- [17] Yohanis, S. d. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia . Pekalongan : PT. Nasya Expanding Managemen (Marnis, 2008)
- [18] Akhmad, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Spatan. 1(1).
- [19] Apolonius Mardi Pelealu1, K. Y. (2023). Pengaturan Struktur Organisasi Dan Perangkat Kecamatan Borong Kabupaten Manggarai Timur Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Jurnal Ilmiah Indonesia, , : 2774-6291.
- [20] Ardiansyah, A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Kantor Kecamatan Mpunda Kota Bima. Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS), 2(1), 14-20.
- [21] Devi Efa Naibaho, R. S. (2020). Hubungan Disiplin Belajar Dengan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Matematika Kelas V Di Sd Negeri 24 Tanjung Bunga. Sej (School Education Journal), 4.
- [22] Diana Florenta Butar Butar, J. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Raya. Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen Ekonomi & Akuntansi), 2.
- [23] Doni Irawan1, G. k. (2021, November). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1(3), 176- 185.
- [24] Fathan Arif1, A. A. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Atas Kinerja Pegawai Di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama. Jurnal Ekonomi Dan Perbankan, 8(2), 165 - 178.
- [25] Firsti Zakia Indri, G. H. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020.
- [26] Genti Waruwu, C. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Tualang Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. Journal Genta Mulia, 15(1), 217-222.
- [27] Halim, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 2(1), 2656-6265.