

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA LEBAKSANGKA KECAMATAN LEBAKGEDONG KABUPATEN LEBAK PROVINSI BANTEN

Salamet¹, Rini Septiowati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹salamet295@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01402@unpam.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of leadership and work discipline on employee performance at the Lebaksangka Village Office, Lebakgedong District, Lebak Regency, Banten Province. The method used is quantitative. The population used in this research was 53 employees with a sampling technique using saturated sampling, namely 53 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that leadership influences employee performance with a coefficient of determination value of 37.1% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(5.481 > 2.006)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 61.2% and hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $(8.966 > 2.009)$. Leadership and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.042 + 0.178X_1 + 0.667X_2$. The coefficient of determination value is 22.9%. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ F table or $(41.972 > 3.18)$. Thus, it can be explained that there is a significant simultaneous influence between Leadership and Work Discipline on the Performance of Lebaksangka Village Office Employees, Lebakgedong District, Lebak Regency, Banten Province.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Lebaksangka, Kecamatan Lebakgedong, Kabupaten Lebak, Provinsi Banten. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 53 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 53 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 37,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(5,481 > 2,008)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 61,2% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,966 > 2,008)$. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 7,042 + 0,178X_1 + 0,667X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 22,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(41,972 > 2,79)$. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa terdapat

pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Lebaksangka, Kecamatan Lebakgedong, Kabupaten Lebak, Provinsi Banten.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Pada instansi pemerintah, sumber daya manusia terdiri dari pimpinan dan pegawai. Sebagai salah satu pendekatan yang dapat dilakukan pimpinan instansi pemerintah, pengembangan sikap kinerja pegawai yang baik sangatlah diperlukan. Peran seorang pemimpin sangatlah penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah, khususnya dalam hal prestasi kerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2016:6) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi“. Untuk menerapkan aturan organisasi atau perusahaan, seseorang membutuhkan aturan dan disiplin kerja. Disiplin kerja itu sangat penting keberadaannya dalam kelangsungan hidup organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam setiap instansi atau organisasi, program-program yang dijalankan selalu bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu fokus utama adalah peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka.

Lembaga pemerintahan desa, yang sering disebut sebagai Pemdes, memiliki

tanggung jawab dalam mengelola wilayah tingkat desa. Ini adalah unit pemerintahan terkecil dan paling dekat dengan masyarakat. Desa adalah lembaga dan identitas masyarakat tertua yang berasal dari budaya asli.

Regulasi yang mengatur Pemerintahan Desa adalah Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005, yang dibuat untuk melaksanakan ketentuan yang tertuang dalam Pasal 216 ayat (1) Undang-

Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. Kepala pemerintahan desa, sesuai dengan Pasal 14 ayat (1), adalah individu yang bertanggung jawab atas pelaksanaan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di tingkat Desa.

Dinamika kepemimpinan di Indonesia telah menjadi isu menarik yang memiliki dampak besar dalam politik dan pemerintahan. Hal ini juga mencakup lingkungan dan pengelolaan kebersihan di wilayah tertentu, khususnya di Desa Lebaksangka, Kecamatan Lebakgedong. Dalam konteks kepuasan terhadap hasil kinerja, penting untuk secara cermat mempertimbangkan semua masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai, dengan tujuan untuk mencegah terjadinya dampak negatif.

Kepemimpinan memiliki peran kunci dalam menentukan kesuksesan pencapaian suatu organisasi, menurut Marayasa et al. (2023:141) “kepemimpinan merupakan pilar utama dalam mengarahkan, menginspirasi, dan mengelola SDM, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan”.

Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memotivasi dan memengaruhi anggota tim dalam meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan bersama organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memengaruhi sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki kepemimpinan yang sesuai agar dapat mendorong bawahannya untuk meningkatkan kinerja dengan efektif. .

Pada Kantor Desa Lebaksangka Kecamatan Lebakgedong, Kabupaten Lebak Provinsi Banten dalam kegiatan pelaksanaan pekerjaannya selalu di supervisi oleh pemimpin sesuai struktur organisasi yang ada di Kantor Desa Lebaksangka Kecamatan Lebakgedong.

diperoleh informasi yaitu fakta mengenai kepemimpinan pada Kantor Desa Lebaksangka

Kecamatan Lebakgedong bahwa kemampuan pemimpin dalam bertanggung jawab kepada manajemen baik, hal ini dibuktikan dengan beberapa hal salah satunya menetapkan dan memberikan contoh teladan bagi pegawai dimana pemimpin sangat menjaga sikap tepat waktu dalam bekerja, serta selalu memberi motivasi kepada seluruh pegawai sehingga pegawai semangat dalam menjalankan aktivitasnya.

Namun masih terdapat beberapa kekurangan yang ada terkait kepemimpinan diantaranya yaitu diperoleh informasi bahwa pimpinan tidak memiliki sikap pengambilan keputusan yang baik dalam menanggapi suatu masalah, disertai pemimpin selalu memberikan sanksi saat pegawai melakukan kesalahan.

Fakta berikutnya yaitu sikap pemimpin yang kurang memahami perasaan setiap pegawai, pemimpin hanya menuntut target tanpa pernah memikirkan kondisi pegawainya. Begitu juga didapatkan fakta yang lainnya yaitu pemimpin yang kurang bijaksana dalam menanggapi aspirasi dan saran dari pegawai terkait masalah operasional dikantor desa tersebut.

Dalam kepemimpinan tersebut terdapat kepemimpinan yang dapat di artikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Berikut ini merupakan data mengenai kepemimpinan yang terdapat di Desa Lebakangka, Kecamatan Lebakgedong.

Tabel 1. 1
Aspek Kepemimpinan Desa Lebakangka 2024

No.	Aspek Kepemimpinan	Pernyataan	
		Baik	Tidak Baik
1	Keteladanan	18	12
2	Kewibawaan	10	20
3	Pendelegasian tugas	8	22
4	Pengambilan keputusan	6	24
5	Motivasi	19	11

Sumber: survey dari 30 Pegawai Kantor Desa Lebakangka, 2024

Berdasarkan pernyataan mengenai aspek kepemimpinan dengan 30 sampel pegawai kantor desa lebakangka pada tabel di atas didapatkan keterangan pada poin pertama yang dimana mengenai keteladanan dari pernyataan tersebut sudah baik dalam segala sesuatu yang terkait dengan perkataan, perbuatan, sikap, dan perilaku seseorang yang tidak dapat ditiru atau diteladani

oleh pegawai. Untuk poin kedua mengenai kewibawaan masih banyak terdapat yang tidak baik dalam memberikan rasa percaya diri, ketegasan, dan empati untuk mendapatkan kepercayaan kepada pegawai untuk bisa memberikan pemahaman mengenai rasa percaya diri kepada pegawai kantor desa lebakangka membuat ketidak cepatan dalam memberi keputusan, baik saat tim lain sedang menunggu arahan atau saat kantor perlu bertindak cepat, hal ini terkadang pengambilan keputusan perlu dilakukan dengan cepat pada pegawai untuk bisa lebih baik kembali. Pada poin ketiga dalam aspek pendelegasian tugas pemimpin menggunakan pendekatan kekuasaan dimana harus dijalankan oleh pegawai yang memang pemimpin selalu menggunakan kedudukannya sebagai alat untuk memberi perintah dan memilih suatu keputusan. Pada poin keempat Kepemimpinan usaha pemimpin untuk mendorong dan memfasilitasi partisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan yang penting sangat lah kurang diperhatikan. Pada point kelima mengenai motivasi dalam aspek kepemimpinan sudah mendapat pernyataan yang menjawab baik dalam memberi motivasi kepada para pegawai, hal ini berdampak kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dengan adanya motivasi dari pemimpin itu sendiri, maka pegawai akan merasa dihargai dan senang ketika sedang menjalankan tugas yang diberikan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik kantor desa lebakangka diharapkan agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini kantor desa lebakangka harus dapat memenuhi aspek kepemimpinan untuk memuaskan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan. Kenyataannya, seringkali pegawai yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi, menghadapi beberapa kelemahan, salah satunya adalah dalam hal kedisiplinan. Contoh masalah ini adalah ketidak patuhan sejumlah pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh pegawai atau organisasi, termasuk Standar Operasional Prosedur yang seharusnya diikuti. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan disiplin merupakan bagian penting dalam usaha meningkatkan kinerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung

tercapainya tujuan dalam sebuah perusahaan. Untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka pegawai itu sendiri harus berminat mengembangkan kemampuannya, seperti disiplin dan kinerjanya.

Disiplin kerja adalah salah satu komponen penting dalam sistem kerja yang perlu diberikan perhatian oleh perusahaan atau organisasi guna meningkatkan produktivitas. Dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, diharapkan bahwa para pegawai akan mampu menyelesaikan tugas mereka dengan efisien dan akurat, yang pada gilirannya diharapkan akan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.

Adapun masalah disiplin kerja pegawai menjadi sangat berarti bagi kemajuan pada instansi. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk, secara umum, ketidakhadiran pegawai Desa Lebaksangka yang cukup tinggi mencerminkan adanya masalah disiplin yang serius. Ketidakhadiran tanpa keterangan yang terus meningkat menunjukkan bahwa pegawai tidak mematuhi aturan kehadiran dan mungkin merasa kurang diawasi atau tidak ada konsekuensi yang jelas bagi pelanggaran tersebut.

Berikut adalah data kehadiran pegawai Desa Lebaksangka Kecamatan Lebakgedong pada tahun 2021 sampai 2023.

Tabel 1. 2
Data Kehadiran Pegawai Kantor Desa Lebaksangka

Tahun	Jumlah Pegawai	Keterangan				Total
		Sakit	Terlambat	Pulang cepat	Tanpa Keterangan	
2021	50	53	70	44	48	215
2022	52	32	68	57	63	220
2023	53	71	57	34	75	237

Sumber: Kantor Desa Lebaksangka 2024

Dari tabel 1.2 tentang data absensi di atas dapat terlihat bahwasannya tingkat absensi para pegawai di kantor desa lebaksangka masih sangat perlu ditingkatkan lagi, karena jika dilihat ketegasan dalam hal absensi masih rendah. Dari keterangan tabel diatas menerangkan bahwa pada tahun 2021 total absensi pegawai 215, pada tahun 2022 Jumlah pegawai naik 2 orang menjadi di angka 52 dengan total absensi pegawai naik menjadi sebesar 220, pada tahun 2023 jumlah pegawai naik 1 orang kembali menjadi di angka 53 total absensi pegawai naik menjadi sebesar 237, maka Frekuensi kehadiran menjadi salah satu

indikator mengenai disiplin kerja yang mengacu pada kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel absensi kehadiran pegawai tersebut dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu satu tahun antara tahun 2021 sampai dengan 2023 presentasi pegawai yang tidak hadir sebanyak 48 pegawai, pada tahun 2022 sebanyak 63 pegawai, sedangkan pada tahun 2023 dengan jumlah mencapai 53 pegawai mencapai 75 pegawai tanpa keterangan. Selain itu selama kurun waktu tiga tahun pegawai yang tidak masuk karena sakit cukup tinggi, begitu juga dengan yang mengajukan izin. Tentunya ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada Kantor Desa Lebaksangka masih rendah dan dapat berdampak pada kinerja pegawai. Permasalahan pegawai yang nilainya negatif akan berpengaruh terhadap kinerja, juga menurunkan kualitas pekerjaan bahkan kesalahan yang terjadi akibat kurangnya disiplin.

Sejalan dengan visi, misi, dan strategi instansi perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus. instansi ini mampu membuktikan dapat bersaing dengan instansi/lembaga yang sejenis di tengah masyarakat untuk mempermudah masyarakat dalam hal jasa lain. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pegawai mampu memahami beberapa hal peraturan yang telah diberikan oleh instansi. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2016:75) berpendapat kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka mewujudkan tujuan oraganisasi yang baik.

Kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara priodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah di tetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu pemerintahan atau organisasi. Kinerja pegawai termasuk salah satu faktor utama yang

mempengaruhi kemajuan pemerintahan. Semakin baik kinerja pegawai maka tujuan instansi semakin mudah dicapai tetapi apabila kinerja pegawai menurun maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi instansi itu sendiri.

Kantor Desa Lebaksangka masih terdapat masalah pada kinerja pegawai yang perlu diperhatikan. Secara umum, kinerja pegawai mengalami penurunan dari tahun 2021 hingga 2023, Penurunan ini mengindikasikan adanya masalah yang perlu segera diatasi, seperti kurangnya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai, rendahnya sistem pengelolaan kinerja yang mungkin kurang efektif. Adapun data kinerja pegawai Kantor Desa yang ada di Lebaksangka tahun 2021-2023 dapat dilihat pada tabel berikut.

Berikut adalah penilaian kinerja pegawai Kantor Desa Lebaksangka Kecamatan Lebakgedong tahun 2021 sampai dengan 2023.

Tabel 1. 3
Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Desa Lebaksangka

No	Aspek yang Dinilai	Target (%)	Capaian per Tahun (%)			Rata rata
			2021	2022	2023	
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	75,2%	70,6%	71,2%	72,33 %
2	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	79,7%	68,2%	66,3%	67,25 %
3	Pengetahuan terkait bidang pekerjaan pegawai	100%	78,3%	68,3%	67,4%	71,33 %
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	74,8%	66,4%	64,6%	68,60 %
5	Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	76,4%	66,6%	65,8%	69,60 %
Capaian Rata-Rata			76,9%	68,0%	67,1%	69,82 %
Kriteria			Baik	Cukup	Cukup	Cukup

Sumber: Kantor Desa Lebaksangka 2024

Berdasarkan komponen penilaian butir ke 1, Kualitas hasil pekerjaan yang baik pada tahun 2021 mencapai sebesar 75,2%, tahun 2022 mencapai sebesar 70,6%, tahun 2023 mencapai sebesar 71,2% dengan 3 tahun terakhir dengan rata rata 72,33%.

Untuk komponen butir ke 2 Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target pada tahun 2021 mencapai target sebesar 79,7%, tahun 2022 mencapai target sebesar 68,2% dan ditahun 2023 sebesar 66,3% dengan 3 tahun terakhir dengan rata rata 67,25%.

Untuk komponen butir ke 3 Pengetahuan terkait bidang pekerjaan pegawai pada tahun 2021 mencapai sebesar 78,3%, tahun 2022 mencapai sebesar 68,3% dan tahun 2023 mencapai sebesar 67,4% dengan 3 tahun terakhir dengan rata rata 71,33%.

Untuk komponen ke 4 Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja pada tahun 2021 mencapai sebesar 74,8%, tahun 2022 mencapai sebesar 66,4% dan tahun 2023 mencapai sebesar 64,6% dengan 3 tahun terakhir rata rata 68,60%.

Untuk komponen ke 5 Tanggung jawab pada pekerjaan pada tahun 2021 mencapai sebesar 76,4%, tahun 2022 mencapai sebesar 66,6% dan tahun 2023 mencapai sebesar 65,8% dengan 3 tahun terakhir rata rata 69,60%.

Hal ini diakibatkan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang tidak di kontrol dalam penanganan kinerja, yang mengakibatkan penurunan performa pegawai dalam meningkatkan kinerja dalam beberapa komponen yang diberikan.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas terdapat penurunan kinerja pada Kantor Desa Lebaksangka, dimana penilaian kinerjanya menurun setiap tahunnya.

Menurut Noor (2019:272) ” bahwa kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, contohnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya kepemimpinan dan disiplin kerja.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Markoni, Fauzan (2015) Jurnal Penelitian Sosial dan Politik Volume 4 No.2 April-Juni 2015 ISSN : 2252-5270 Unihaz Bengkulu Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja Pegawai administrasi universitas prof. Dr. Hazairin, S.H Bengkulu 1. Bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai administrasi Universitas Prof.Dr. Hazairin, SH Bengkulu. 2. Bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai administrasi Universitas prof Dr. Hazairin, SH bengkul. 3. Bahwa Etos kerja akan mempengaruhi perubahan kinerja pegawai administrasi Universitas rof. Dr. Hazairin, SH

Salmon Y. Sanggenafa, Ferdinandus Christian Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR) Vol.1, Nomor 2, November 2019 ISSN 2657-0130 Pengaruh motovasi, Disiplin dan etos

kerja terhadap kinerja pegawai badan pengemabangan sumber daya manusia provinsi papua 1. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi papua 2. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai badan pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua 3. Etos Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai badan pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua

Mouren Bawelle Jantje Sepang (2016) Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol.4 No. 5 September 2016, hal 303-408 Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. BRI cabang tahuna 1. Etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. BRI Cabang Tahuna 2. Gairah kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. BRI Cabang Tahuna 3. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. BRI Cabang Tahuna

Habib Hakim, wahana inovasi Volume 6 No. 2 Juli-Desember 2017 ISSN: 2089- 8592 Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja guru di SMK teknik dipanegara tebing tinggi 1. Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru 2. Etos kerjasecara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru.

Darmadi, Rahmad Setiawan (ISSN:2339-0689), E-ISSN:2406- 8616) Vol.4,No.2 (2019) Hal 78-83 Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulag Pengaruh Kepemimpin Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tirta Varia Intipratama Daan moggot, Jakarta Barat 1. Manajemen semi- transformatif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. 2. Motivasi kerja parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Stela Timbuleng, Jacky S.B Sumarauw Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal 1051-1060 ISSN 2303-1174 Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT Hasjrat abadi Cabang Manado 1. Etos kerja, Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

pegawai PT Hasjrat Abadi Cabang Manado 2. Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado 4. Komitmern organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado 7

Eva Amalia ISSN: 2549-3447 Vol 3 No. 2 (2019) Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin 1. Hasil Uji Variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. 2. Hasil Uji Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. 3. Hasil Uji Variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Siti Rohimah, Reimond Hasangapan Mikkael, ISSN: 2987-3770 Jurnal Ilmiah Manajemen Indonesia, Vol. 1, No. 1, Juni 2023 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Neo Kosmetika Industri Pada Divisi Produksi 1. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai PT. Neo Kosmetika Industri Pada Divisi Produksi. 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai PT. Neo Kosmetika Industri Pada Divisi Produksi. 3. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai PT. Neo Kosmetika Industri Pada Divisi Produksi.

Zainal Arifudin, Simki-Ekonomi Vol. 1, No. 04, (2017) ISSN BBBB-BBBB Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri 1. Kepemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri. 2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PD BPR Daerah Kabupaten Kediri.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan

akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi

penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1, x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar

kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan (X1)				
No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
1	Butir Pernyataan 1	0.392	0.2706	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0.348	0.2706	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.430	0.2706	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0.420	0.2706	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0.632	0.2706	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.401	0.2706	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.504	0.2706	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0.661	0.2706	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0.658	0.2706	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0.460	0.2706	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan validitas instrument pada variabel kepemimpinan di atas dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan yang dijadikan instrument pada variabel kepemimpinan (X1) dapat dikatakan valid. (valid jika Sig > 0,05, Tidak Valid jika Sig < 0,05).

Tabel 4. 9
 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja (X2)				
No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
1	Butir Pernyataan 1	0.384	0.2706	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0.301	0.2706	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.304	0.2706	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0.488	0.2706	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0.555	0.2706	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.551	0.2706	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.534	0.2706	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0.581	0.2706	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0.462	0.2706	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0.352	0.2706	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan validitas instrument pada variabel disiplin kerja di atas dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan yang dijadikan instrument pada variabel disiplin kerja (X2) dapat dikatakan valid. (valid jika Sig > 0,05, Tidak Valid jika Sig < 0,05).

Tabel 4. 10
 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y)				
No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
1	Butir Pernyataan 1	0.433	0.2706	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0.406	0.2706	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.462	0.2706	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0.367	0.2706	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0.586	0.2706	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.509	0.2706	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.613	0.2706	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0.763	0.2706	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0.445	0.2706	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0.457	0.2706	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan validitas instrument pada variabel kinerja pegawai di atas dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan yang dijadikan instrument pada variabel Kinerja

Pegawai (X2) dapat dikatakan valid. (valid jika Sig > 0,05, Tidak Valid jika Sig < 0,05).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
 Hasil Uji Reliabel Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Kepemimpinan	0.672	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0.655	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.641	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20813527
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.054
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olahan Data Melalui SPSS Versi 26

Dari hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,183 > 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal..

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.042	3.636	1.937	.058		
	Kepemimpinan	.178	.126	.163	1.413	.164	.563 1.777
	Disiplin Kerja	.667	.114	.675	5.857	.000	.563 1.777

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS Versi 26

Dari hasil data di atas dapat di simpulkan bahwa data yang ada tidak terjadi Multikolinearitas antara masing – masing variabel independent, yaitu dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF).

Nilai tolerance di peroleh 0,563 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang di peroleh 1,777. Karena hasil data di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan niali VIF lebih kecil dari 10,00 keadaan seperti ini membuktikan tidak terjadi gejala Multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 14
 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glesjer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	7.042	3.636	1.937	.058
	Kepemimpinan	.178	.126	.163	1.413 .164
	Disiplin Kerja	.667	.114	.675	5.857 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data Melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.14 diatas, test glejser pada Variabel Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai probability signifikansi (sig) sebesar 0,164 dan Disiplin Kerja (X2) memperoleh nilai sebesar 0,000. Dimana nilai signifikansi diantaranya (Sig.) > 0,05, yang artinya bahwa model regresi data ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 15
 Hasil Pengelolaan Regresi Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	14.676	4.363	3.363	.001
	Kepemimpinan	.665	.121	.609	5.481 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data Melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 14,676 + 0,665 X1$

Tabel 4. 16
 Hasil Pengelolaan Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	9.406	3.259	2.886	.006
	Disiplin Kerja	.773	.086	.782	8.966 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data Melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,406 + 0,773 X2$

Tabel 4. 17
 Hasil Pengelolaan Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	7.042	3.636	1.937	.058
	Kepemimpinan	.178	.126	.163	1.413 .164
	Disiplin Kerja	.667	.114	.675	5.857 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data Melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, di peroleh persamaan regresi $Y = 7,042 + 0,178 X_1 + 0,667 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 7,042 menyatakan bahwa jika nilai variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja (X_2) tidak ada atau = 0, maka nilai Kinerja adalah sebesar 7,042 koefisien korelasi variabel Kepemimpinan (X_1) 0,178, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 poin variabel Kepemimpinan maka hal itu meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,178 Kali. Koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja (X_2) 0,667, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 poin variabel Disiplin Kerja, maka hal itu akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,667 Kali.

e. Uji Korelasi

Tabel 4. 18
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.609 ^a	.371	.358	2.895	.371	30.037	1	51	.000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Hasil Olahan Data Melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,609 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai

Tabel 4. 19
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.782 ^a	.612	.604	2.274	.612	80.383	1	51	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Hasil Olahan Data Melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,782 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. 20
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kepemimpinan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.792 ^a	.627	.612	2.232	.627	41.975	2	50	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Hasil Olahan Data Melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,792 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

f. Uji Determinasi

Tabel 4. 21
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi secara parsial Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja(Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.609 ^a	.371	.358	2.895	1.521

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Hasil Olahan Data Melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,371 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 37,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-37,1\%) = 62,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 22
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi secara parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^a	.612	.604	2.274	1.641

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Hasil Olahan Data Melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,612 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 61,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-61,2\%) = 38,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini.

Tabel 4. 23
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi secara simultan Kepemimpinan (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.627	.612	2.252	1.530

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Hasil Olahan Data Melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,627 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-$

62,7%) = 37,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 24
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.676	4.363		3.363	.001
	Kepemimpinan	.665	.121	.609	5.481	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Hasil Olahan Data Melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas, dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,481 > 2,008) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikansi terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Tabel 4. 25
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.406	3.259		2.886	.006
	Disiplin Kerja	.773	.086	.782	8.966	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Hasil Olahan Data Melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,966 > 2,008) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif signifikansi terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima

Tabel 4. 26
 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Kepemimpinan (X1) Dan Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425.700	2	212.850	41.975	.000 ^b
	Residual	253.545	50	5.071		
	Total	679.245	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan
 Sumber : Hasil Olahan Data Melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (41,975 > 2,79), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak H3 diterima yakni hipotesis ke 3 yang menyatakan bahwa

terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan mengenai Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Desa Lebaksangka sebagai berikut :

- Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,665 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,609, determinasi sebesar 37,1% dan nilai t hitung > t tabel (5,481 > 2,008). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,773 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,782, determinasi sebesar 61,2% dan nilai t hitung > t tabel (8,966 > 2,008). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- Kepemimpinan dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Lebaksangka. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi $Y = 7,042 + 0,178 X1 + 0,667 X2$. Nilai korelasi sebesar 0,792 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (41,975 > 2,79). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Adami, Marbawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik, Dan Penelitian). Ljokseumawe: Unimal Press.

- [2] Affandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Serang: Bintang Visitama Publisher.
- [3] Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- [5] Firmansyah, Anang, and Budi W. Mahardika. 2018. "Pengantar Manajemen." Yogyakarta: Deepublish.
- [6] Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [7] Handoko, Hani. 2019. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- [8] Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [9] Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [10] Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [11] Marayasa, I. Nyoman, Endang Sugiarti, and Rini Septiowati. 2023. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- [12] Maryani, Ahmad Firman, and Basri Rakhman. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang."
- [13] Mukrodi, Mukhlis Catio, and Moh Sutoro. 2022. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Unpam Press.
- [14] Noor, J. 2019. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [15] Poltak, Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [16] Rivai Veithzal (2019) *Manajemen Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [17] Robbins, 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*, Penerbit Gaya Media.
- [18] Santoso, S. 2016. *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta: Elekmedia Computindo.
- [19] Sarinah, and Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta.
- [20] Sedarmayanti. 2020. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- [21] Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [22] Siyoto, Sandu. 2018. *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media. Yogyakarta: Publishing.