

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RAYA

Adrian K Tarigan, SE., MM.

Dosen Program Studi Manajemen Universitas Efarina Pematangraya, Simalungun

Adriantarigan31@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya. Penelitian ini di laksanakan pada Kantor Camat Raya, hal ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai negeri pada Kantor Camat Raya. Untuk populasi dan sampel peneliti mengambil keseluruhan Pegawai Raya pada Kantor Camat Raya yang berjumlah 30 orang responden. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Raya. Kenyataan ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana nilai t_{tabel} sebesar 0,05 yang dibandingkan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan 9,019. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,019 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Raya. Kenyataan ini dibuktikan dengan hasil uji statistic dimana nilai t_{tabel} sebesar 0,05 yang dibandingkan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja -0,274. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-0,274 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial, variabel kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan variabel disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Raya. Secara simultan, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership on employee performance, work discipline on employee performance and to determine the influence of leadership and work discipline simultaneously on employee performance at the District Head Office. This research was carried out at the District Head Office, it aims to determine the performance of civil servants at the District Head Office. For the population and the sample, the researcher took the entire Civil Service Office at the District Head Office, which amounted to 30 respondents. Leadership has a positive influence on the Performance of the Sub-District Head Office. This fact is evidenced by the results of statistical tests where the t table value is 0.05 which is compared with the calculated t value for the leadership variable 9.019. The results of the comparison show that the value of $t_{arithmetic} > t_{table}$ is $9.019 > 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted. Work discipline has a negative effect on the performance of the Sub-District Head Office. This fact is evidenced by the results of statistical tests where the t table value is 0.05 which is compared to the t arithmetic value for the work discipline variable -0.274. The results of

the comparison show that the value of t arithmetic > t table is $-0.274 > 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted. The results of this study conclude that partially, the leadership variable is not significant to employee performance. In contrast to the work discipline variable that has a significant effect on the performance of the Sub-District Head Office. Simultaneously, leadership and work discipline affect employee performance.

Keywords: Leadership, work discipline, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta kepemimpinan selalu berpengaruh pada kinerja pegawai, gaya seorang pemimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Menurut Moftah Thoha (2010 :49) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu.

Indikator keberhasilan seseorang pemimpin adalah keberhasilan para pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini bisa dipisahkan dengan motivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri pegawai itu sendiri, namun tidak terlepas pula dan pengaruh kepemimpinannya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh akan menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku pegawai ke tujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya Pembangunan di kecamatan merupakan bagian internal dari pembangunan nasional dengan memberikan prinsip otonomi daerah dan pengaturannya, meningkatkan sumberdaya nasional dengan memberikan kesempatan bagi peningkatan demokrasi dan kinerja pemerintah kecamatan, meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif akan sangat mendukung kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi Masalah yang dipersoalkan dalam kepemimpinan adalah sampai dimana kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk menyokong usaha perusahaan dalam pencapaian tujuan. Nilai seorang pemimpin bukanlah ditentukan hasil yang dicapai secara pribadi melainkan oleh kemampuan untuk mencapai hasil dari pihak orang-orang yang berada dibawah kepemimpinannya, dan sampai dimana pengaruh yang dilakukan terhadap orang-orang yang berhubungan dengannya.

Menurut Thoha dalam Ardana, et. al (2011), pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan /pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya, agar bawahan tersebut mau melakukan apa yang diinginkan oleh pimpinan pemimpin tersebut Kepemimpinan merupakan daya untuk menggerakkan orang dan diri sendiri menuju suatu tujuan atau impian/visi tertentu, serta daya untuk mentransformasikan

komunitas yang bergerak. Kepemimpinan juga merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang lain supaya mereka dapat bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam mempengaruhi orang-orang lain agar orang-orang lain tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan berikut ini beberapa pendapat para ahli mengenai definisi kepemimpinan :

Fungsi Kepemimpinan

Menurut Ardana, et. al (2011), Pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin. Aspek pertama pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin kelompoknya. Agar kelompoknya berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama, yaitu:

1. Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*) atau pemecahan masalah.
2. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group maintenance*) atau sosial.

Macam-macam disiplin kerja

Menurut Handoko (2001 :208-211) ada tiga macam disiplin yang dipaparkan yaitu :

1. Disiplin preventif
2. Disiplin korektif
3. Disiplin progresif

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Pematang Raya, Jln Simandamei Kabupaten Simalungun penelitian ini dilakukan mulai April sampai Juli 2021 sampai dengan selesai.

HASIL & PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini jenis data yang dipergunakan adalah data

Populasi

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2005). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pendidikan yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2005 :77), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan sumber data yang didapatkan oleh peneliti dari Kantor Camat Raya terdapat variasi karakteristik yang dimiliki oleh para Pegawai Kantor Camat Pematang Raya. Oleh karenanya peneliti menggunakan teknik penentuan sampel dengan metode Non-Probability Sampling merupakan teknik pengambilan sampel tidak di pilih secara acak. Unsur populasi yang terpilih menjadi sampel bisa disebabkan karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. Non-Probability Saturation Sampling (sampel jenuh) yang digunakan peneliti sebab teknik pengambilan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ini dilakukan karena populasi sebanyak 30 orang karyawan pada Kantor Camat Raya atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil.

kuantitatif dan berupa keterangan-keterangan yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner secara langsung kepada pegawai Kantor Camat Raya, dan data kuantitatif yaitu data yang

diperoleh berupa angka yang dapat dihitung jumlah pegawai.

4.1. Analisis Deskriptif dan Perhitungan Skor Variabel X dan Y

1. Analisis deskriptif variabel kepemimpinan (X1)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel perencanaan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesoner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel perencanaan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan										Jumlah Sampel	Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1	10	0,333	12	0,4	7	0,233	1	0,033	-	-	30	100%
2	15	0,5	7	0,233	8	0,266	-	-	-	-	30	100%
3	6	0,2	11	0,366	13	0,433	-	-	-	-	30	100%
4	13	0,433	9	0,3	8	0,266	-	-	-	-	30	100%
5	13	0,433	7	0,233	10	0,333	-	-	-	-	30	100%
6	11	0,366	8	0,266	10	0,333	-	-	-	-	30	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Kepemimpinan pada Kantor Camat Raya. Analisis deskripsi variabel Disiplin kerja (X2)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel perencanaan

kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesoner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan										Jumlah Sampel	Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1	22	0,733	8	0,266	-	-	-	-	-	-	30	100%
2	10	0,333	20	0,666	-	-	-	-	-	-	30	100%
3	30	1	22	0,733	-	-	-	-	-	-	30	100%
4	30	1	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100%
5	8	0,266	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100%
6	30	1	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja pada Kantor Camat Raya.

2. Analisis deskripsi variabel kinerja (Y)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel perencanaan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesoner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan										Jumlah Sampel	Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1	12	0,4	7	0,233	11	0,366	1	0,033	-	-	30	100%
2	13	0,433	10	0,333	7	0,233	-	-	-	-	30	100%
3	10	0,333	14	0,466	5	0,166	-	-	-	-	30	100%
4	10	0,333	10	0,333	10	0,333	-	-	-	-	30	100%
5	15	0,5	7	0,233	8	0,267	-	-	-	-	30	100%
6	6	0,2	11	0,366	13	0,433	-	-	-	-	30	100%
7	13	0,433	9	0,3	8	0,266	-	-	-	-	30	100%
8	13	0,433	7	0,233	10	0,333	-	-	-	-	30	100%

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Kinerja pada Kantor Camat Raya.

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.30.

Uji Validitas Dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 4.7. Uji Validitas

Variabel	Indikator	T hitung	Uji t	Keterangan
Kepemimpinan X1	X1-1	0,394	0,3	Valid
	X1-2	0,404	0,3	Valid
	X1-3	0,689	0,3	Valid
	X1-4	0,411	0,3	Valid
	X1-5	0,315	0,3	Valid
	X1-6	0,553	0,3	Valid
Disiplin Kerja X2	X2-1	0,433	0,3	Valid
	X2-2	0,609	0,3	Valid
	X2-3	0,762	0,3	Valid
	X2-4	0,651	0,3	Valid
	X2-5	0,710	0,3	Valid
	X2-6	0,594	0,3	Valid
Kinerja Y	Y-1	0,456	0,3	Valid
	Y-2	0,717	0,3	Valid
	Y-3	0,595	0,3	Valid
	Y-4	0,314	0,3	Valid
	Y-5	0,354	0,3	Valid
	Y-6	0,607	0,3	Valid
	Y-7	0,381	0,3	Valid
	Y-8	0,447	0,3	Valid

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam

penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing masing item pertanyaan memiliki nilai

Pearson Correlation positif dan lebih besar dari 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji

Tabel 4.8. Uji reliabilitas

No	Variabel	Aranba ch alpha	Hasil
1	Kepemimpinan	0.721	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.843	Reliabel
3	Kinerja	0.776	Reliabel

Sumber : data diolah 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 14,815 + 1,113 X_1 + 0,719 X_2$, artinya jika Kepemimpinan naik satu satuan maka akan meningkatkan pemimpin sebesar 1,113 satuan, dan jika disiplin kerja satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,719 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Kantor Camat Raya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda, menggambarkan keadaan pemimpin yang diterapkan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kepemimpinan semakin baik maka kinerja pegawai pun akan meningkat, dan dilihat dari hasil kuesioner, diketahui

reabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*, dimana instrument dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach alpha* sama dengan 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

bahwa variabel kepemimpinan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai di kantor yang berarti baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan “Atasan saya selalu memiliki keberanian dalam melaksanakan tugas pokok yang telah dipercayakan kepadanya”. Hal ini berarti bahwa pimpinan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik terhadap para bawahannya dengan mengadakan pertemuan atau rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja, sehingga dalam instansi tersebut bisa terciptanya suasana yang baik dan nyaman. Dan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan-pernyataan “Atasan saya mampu meneliti tingkat pengalaman dan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas”.

SIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisa penelitian yang telah peneliti uraikan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Raya. Kenyataan ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana nilai t_{tabel} sebesar 0.05 yang dibandingkan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan 9,019. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,019 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai kantor Camat Raya. Kenyataan ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana nilai t_{tabel} sebesar 0,05 yang dibandingkan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja -0,274. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-0,274 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama ternyata memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Disarankan kepada pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Raya terutama pada kualitas kerja, Adaptasi dan produktivitas agar dapat lebih dikembangkan dan ditingkatkan lagi, sehingga untuk kedepannya dapat menjadi lebih baik.
2. Disarankan kepada Pimpinan Kantor Camat Raya agar dapat memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai yang kinerjanya masih rendah, menegakkan sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan, mengadakan evaluasi dan penilaian kerja pegawai.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti lebih baik lagi dengan judul yang sama dan lebih sempurna dari peneliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadie P. Wirjana. (2005), *Kepemimpinan Dasar-Dasar dan Pengembangan*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Danim, Sudarwan, Prof. Dr. (2004), *Motivasi, Kepemimpinan transformasional, dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno. (2021), *Menejemen sumber daya manusia, cetakan ketiga, kencana perdana media group*, Jakartas.
- Singodimemdjo Edy, Sutrisno. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Kencana- Prenda Media Group.
- Farlen, F. (2011), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors, Tbk. Jurnal. UPN veteran Yogyakarta*.
- Ghozali, Imam.(2011), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. (2014), *Manajemen, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta*.
- Hasibuan, Malayu.(2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara*, Jakarta, Henry, 2003. Simamora, *Sumber Daya Manusia, STIE, Yogyakarta* .
- Robbin, Michigen. (2003), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Selemba empat.
- Singaribun, Masri. (1983), *Metode penelitian survey LP3ES*, Jakarta.
- Sudarmanto. (2009) *,Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sugiyono. (2008), *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, (2005) , *Mode penelitian Administrasi*. PT Alfabeta edisi ke-12 Bandung
- Sugiyono. (2014) , *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta Bandung, (2014).
- Sugiyono. (2015), *Statistika untuk penelitian*, Bandung: Alfabeta Bandung.
- Tri Kurniawan. (2012), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Instensif Kerja Terhadap Produktipitas Karyawan PT Federal Internasional Finance (FIF) Cabang Bandung*.
- Wahjosumidjo. (1984), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Wahjosumidjo.(1991), *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.

