

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BERAU**

Kristian Bondon

bondon_apb@yahoo.com

Universitas Muhammadiyah Berau

DOI 10.35915/cj.v7i1

Received : Mei 22, 2023. Revised: April 1th, 2023. Accepted April 30th, 2023

ABSTRACT

The conclusion of this study is that leadership style has a significant influence on the performance of the Berau Regency Population and Civil Registration Office employees, as evidenced by the t-count value (3.434) which is greater than the t-table value (1.991) and the significance value (0.001) which is higher than the t-table value (1.991). smaller than the probability value (0.05). Work discipline has a significant influence on the performance of employees of the Berau Regency Population and Civil Registration Service, as evidenced by the t-count value (2.088) which is greater than the t-table value (1.991) and the significance value (0.040) which is smaller than the probability value (0.05). Leadership style and work discipline simultaneously have a significant influence on the performance of the Berau Regency Population and Civil Registration Office employees, as evidenced by the F-count value (26.090) which is greater than the F-table value (3.12) and a significance value (0.000) which is smaller than the probability value (0.05).

Keywords: leadership style, work discipline, employee performance.

ABSTRAK

Kesimpulan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Berau, dibuktikan dari nilai t-hitung (3,434) yang lebih besar dari nilai t-tabel (1,991) dan nilai signifikansi (0,001) yang lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Berau, dibuktikan dari nilai t-hitung (2,088) yang lebih besar dari nilai t-tabel (1,991) dan nilai signifikansi (0,040) yang lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Berau, dibuktikan dari nilai F-hitung (26,090) yang lebih besar dari nilai F-tabel (3,12) dan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05).

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, kinerja pegawai.

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Nitisemito, 2010:183).

Menurut Handoko (2014:294) dalam suatu organisasi atau instansi, peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh sebuah instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan (Anoraga, 2009:2). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Berau merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) Kabupaten Berau, yang bertanggung jawab dan berwenang melaksanakan pelayanan dalam urusan administrasi kependudukan. Pada OPD inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan data kependudukan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan pengelolaan informasi administrasi kependudukan. Para pegawai Kantor Disdukcapil Kabupaten Berau bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas administrasi kependudukan di Kabupaten Berau.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan penulis di Kantor Disdukcapil Kabupaten Berau, ternyata sudah cukup banyak kenyataan yang sesuai dengan harapan masyarakat, yaitu adanya perbaikan kinerja pegawai yang cukup signifikan. Sebagai contoh beberapa waktu lalu pengurusan e-KTP memakan waktu yang sangat lama disamping antrian pendaftar yang sangat panjang, namun sekarang ini pengurusan e-KTP jika memungkinkan dapat selesai dalam satu hari. Disamping itu Kantor Disdukcapil Kabupaten Berau juga melaksanakan program jemput bola dengan mengunjungi masyarakat yang bertempat tinggal jauh dari Kantor Disdukcapil Kabupaten Berau, untuk dapat mengurus berbagai dokumen kependudukannya.

TINJAUAN PUSTAKA

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Flippo (2011:9), MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Dale Yoder dalam Hasibuan (2014:11) mengemukakan bahwa MSDM adalah penyediaan, kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

Definisi-definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek manajemen dalam hal pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya menyangkut hal-hal ketenagakerjaan yang terjadi dalam perusahaan saja, tetapi juga harus menjangkau lingkungan perusahaan yang ikut mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut.

Gaya Kepemimpinan

Rivai (2011:64) mengatakan kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak

oleh bawahannya. Kepemimpinan menurut Arep dan Tanjung (2013:235) adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu.

Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam dari pada sekedar label atau jabatan yang diberikan kepada seseorang, ada unsur visi jangka panjang serta karakter didalam sebuah kepemimpinan (Iensufiie, 2010:6).

Menurut Yukl (2010:26), gaya kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Thoha (2014:303), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2014:444) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011:825) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari pengertian-pengertian disiplin kerja di atas yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2015:67) memberikan definisi kinerja, yaitu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2014:94) berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antar usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai

Menurut Tampubolon (2007:42), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Rivai dan Mulyadi (2009:73) menyatakan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Dalam teori jalur tujuan (*path goal theory*) yang dikembangkan oleh House (1971:321) dalam Kreitner dan Kinicki (2014:313) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius.

Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Kepemimpinan yang efektif dapat diperoleh melalui gaya kepemimpinannya yang diterapkan secara tepat dalam upaya mendorong dan mempengaruhi bawahannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja bawahan.

Hubungan Kedisiplinan Kerja dan Kinerja Pegawai

Mangkuprawira dan Aida (2007:122), berpendapat kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, karena semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja organisasi.

Selain itu beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagai contoh penelitian yang dilakukan oleh Rompas, dkk. (2018), Wijaya dan Irwansyah (2017), dan Yekti (2012), bahwa terdapat hubungan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa jika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, maka cenderung bersikap dan berperilaku baik dengan

mematuhi aturan-aturan yang ada dan berusaha menghindari kesalahan, sehingga kinerja pegawai tersebut pun semakin baik.

METODE PENELITIAN

Alat Analisis

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metoda analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Koefisien Determinasi, Uji F, Uji T dan Analisis Regresi linier berganda

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel kinerja pegawai terdiri dari 10 item pernyataan. Pengujian validitas dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel ($\alpha=0,05$, $df=n-2=80-2=78$). Hasil pengujian validitas item pernyataan variabel kinerja pegawai dengan program SPSS secara rinci terlampir.

⊕ Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan_1	0,734	0,2199	Valid
Pernyataan_2	0,726	0,2199	Valid
Pernyataan_3	0,752	0,2199	Valid
Pernyataan_4	0,736	0,2199	Valid
Pernyataan_5	0,523	0,2199	Valid
Pernyataan_6	0,714	0,2199	Valid
Pernyataan_7	0,726	0,2199	Valid
Pernyataan_8	0,649	0,2199	Valid
Pernyataan_9	0,787	0,2199	Valid
Pernyataan_10	0,511	0,2199	Valid

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r-hitung atau *pearson correlation* lebih besar dari pada nilai r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah valid.

Validitas Item Pernyataan Variabel

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan terdiri 10 item pernyataan. Pengujian validitas dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel ($\alpha=0,05$, $df=n-2=80-2=78$). Hasil pengujian validitas item pernyataan variabel gaya kepemimpinan dengan program SPSS secara rinci terlampir.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan_1	0,520	0,2199	Valid
Pernyataan_2	0,607	0,2199	Valid
Pernyataan_3	0,546	0,2199	Valid
Pernyataan_4	0,648	0,2199	Valid
Pernyataan_5	0,589	0,2199	Valid
Pernyataan_6	0,540	0,2199	Valid
Pernyataan_7	0,402	0,2199	Valid
Pernyataan_8	0,457	0,2199	Valid
Pernyataan_9	0,636	0,2199	Valid
Pernyataan_10	0,521	0,2199	Valid

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r-hitung atau *pearson correlation* lebih besar dari pada nilai r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan adalah valid.

Validitas Item Pernyataan Kedisiplinan Kerja

Variabel kedisiplinan kerja terdiri dari 8 item pernyataan. Pengujian validitas dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel ($\alpha=0,05$, $df=n-2=80-2=78$). Hasil pengujian validitas item pernyataan kedisiplinan kerja melalui program SPSS secara rinci terlampir, berikut ringkasannya.

Tabel 6. Uji Validitas Item Pernyataan Kedisiplinan Kerja

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan_1	0,630	0,2199	Valid
Pernyataan_2	0,447	0,2199	Valid
Pernyataan_3	0,488	0,2199	Valid
Pernyataan_4	0,544	0,2199	Valid
Pernyataan_5	0,477	0,2199	Valid
Pernyataan_6	0,621	0,2199	Valid
Pernyataan_7	0,621	0,2199	Valid
Pernyataan_8	0,574	0,2199	Valid

Uji validitas pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r-hitung atau *pearson correlation* lebih besar dari pada nilai r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel kedisiplinan kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011:48). Hasil uji reliabilitas melalui program SPSS secara rinci terlampir. Adapun rekapitulasi hasil uji reliabilitas tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,875	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,737	0,60	Reliabel
Kedisiplinan Kerja	0,677	0,60	Reliabel

Uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel penelitian lebih besar dari 0,60, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item pernyataan pada semua variabel tersebut adalah reliabel (handal).

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,024	0,531		0,045	0,964
Gaya Kepemimpinan	0,593	0,173	0,426	3,434	0,001
Kedisiplinan Kerja	0,360	0,172	0,259	2,088	0,040

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat dirumuskan bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,024 + 0,593X_1 + 0,360X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Gaya

Kepemimpinan

X₂ = Kedisiplinan Kerja

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,024. Nilai ini menggambarkan bahwa dalam keadaan tidak ada pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja, maka tingkat kinerja pegawai akan bergerak naik atau turun sebesar 0,024 satuan.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan bertanda positif dengan nilai sebesar 0,593. Nilai ini menggambarkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan

searah terhadap kinerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan naik 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,593 satuan, begitupun sebaliknya namun tanpa adanya pengaruh dari kedisiplinan kerja.

3. Koefisien regresi kedisiplinan kerja bertanda positif dengan nilai sebesar 0,360. Nilai ini menggambarkan bahwa kedisiplinan kerja memberikan pengaruh positif dan searah pada kinerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan naik 1 satuan, maka tingkat kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,360 satuan, begitupun sebaliknya namun tanpa adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan.

Uji t

Uji t merupakan pengujian secara individual pada variabel independen terhadap variabel dependen, untuk membuktikan bahwa variabel tersebut secara statistik berpengaruh signifikan. Hasil analisis Uji t statistik dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,024	0,531		0,045	0,964
Gaya Kepemimpinan	0,593	0,173	0,426	3,434	0,001
Kedisiplinan Kerja	0,360	0,172	0,259	2,088	0,040

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai t-hitung berdasarkan di

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

atas, untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 3,434 dengan nilai Sig. adalah 0,001. Nilai t-tabel didapatkan sebesar 1,991 ($\alpha = 0,05/2$ sisi dan $df = 80 - 2 - 1 = 77$). Dengan demikian dapat ditentukan bahwa: t-hitung > t-tabel atau $3,434 > 1,991$. Sesuai dengan kriteria pengujian, artinya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai t-hitung untuk variabel kedisiplinan kerja adalah 2,088 dengan nilai Sig. adalah 0,040. Nilai t-tabel didapatkan sebesar 1,991 ($\alpha = 0,05/2$ sisi dan $df = 80 - 2 - 1 = 77$). Dengan demikian dapat ditentukan bahwa: t-hitung > t-tabel atau $2,088 > 1,991$. Sesuai dengan kriteria pengujian, artinya kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 10. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8,959	2	4,480	26,090	,000 ^a
Residual	13,220	77	0,172		
Total	22,180	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Hasil uji F di atas menunjukkan nilai F-hitung sebesar 26,090. Sedangkan nilai F-tabel sebesar 3,12 dengan $\alpha = 0,05$; $df_1 = 2$ dan $df_2 = 80 - 1 - 2 = 77$. Untuk menentukan signifikansi variabel penelitian dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- Ho : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan.
- Ha : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan.

c. Ho diterima apabila: F-hitung > F-tabel

d. Ho ditolak apabila: F-hitung < F-tabel

Dengan demikian dapat ditentukan bahwa nilai F-hitung > F-tabel atau $26,090 > 3,12$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,636 ^a	0,404	0,388	0,41436

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,404. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja hanya mampu memberikan pengaruh pada kinerja pegawai sebesar 40,4%, sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

KESIMPULAN

- Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Berau, dibuktikan dari nilai t-hitung (3,434) yang lebih besar dari nilai t-tabel (1,991) dan nilai signifikansi (0,001) yang lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05).
- Kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Berau, dibuktikan dari nilai t-hitung (2,088) yang lebih besar dari nilai t-tabel (1,991) dan nilai signifikansi (0,040) yang lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05).

3. Gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Berau, dibuktikan dari nilai F-hitung (26,090) yang lebih besar dari nilai F-tabel (3,12) dan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05).

SARAN

1. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Berau terbukti memberikan pengaruh yang signifikan bagi peningkatan kinerja bawahannya, sehingga penulis menyarankan agar kondisi tersebut dapat dipertahankan dan ditingkatkan.
2. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga disarankan untuk tetap dipertahankan dan ditingkatkan dimana Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Berau berperan penting dalam hal ini. Pimpinan agar dapat memberi contoh yang baik dalam menegakkan disiplin kerja.

3. Kombinasi antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja ini memiliki pengaruh yang cukup dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga penulis menyarankan agar dibina dan dipertahankan sebaik mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kepemimpinan*. Rineka Cipta, Semarang.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Departemen Agama RI. 2009. *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Penerbit Diponegoro, Bandung.
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalialia*, PT Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 7, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.

JOURNAL

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Hasibuan, Malayu S.P. 2014.
Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi,
Cetakan Kedelapan belas,
Bumi Aksara, Jakarta.

Iensufiie, Tikno. 2010. *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa*, Erlangga, Jakarta.

Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi 5 Alih bahasa Erly Suandy. Salemba Empat, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkuprawira, Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalila Indonesia, Bogor.

Nawawi, Hadari. 2016. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta