

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN X
JAKARTA SELATAN**

Hilda Ameliah¹, Ratnawaty Marginingsih²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No. 98 Senen, Jakarta Pusat 10450

Telp (021) 23231127 dan Faks (021) 21236158

Email: hildaamelia389@gmail.com¹, ratnawaty.rmg@bsi.ac.id²

ABSTRACT

A sub-district is a division of the administrative area of the State of Indonesia under a district or city. This research aims to determine the influence of leadership style and work discipline partially or simultaneously on employee performance. The data analysis method used is descriptive quantitative. Data collection was carried out by interviews, questionnaires and documentation. The test stages used are data quality instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The research results state that leadership style has a positive and significant influence on employee performance. Work discipline has a positive and significant influence on employee performance. The results of the simultaneous significant test show that there is a positive and significant influence simultaneously between the variables of leadership style and work discipline on employee performance.

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

ABSTRAK

Kecamatan merupakan sebuah pembagian wilayah administratif Negara Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data yang dilakukan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Tahap uji yang digunakan adalah uji instrumen kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji signifikan simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Mutasi, Promosi, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam menjalankan usahanya sangat tergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan aset berharga dalam organisasi, baik formal maupun nonformal, termasuk dalam organisasi profit atau nonprofit. SDM memainkan peran kunci dalam menjaga kelancaran operasional organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu menjadi fokus utama bagi perusahaan atau instansi. Pemilihan, pengembangan, dan pemeliharaan pegawai berkualitas harus menjadi prioritas, karena mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang baik bukanlah tugas yang mudah.

Di sisi lain, keberhasilan pemerintahan tingkat kecamatan juga tergantung pada kepemimpinan yang efektif. Seorang camat sebagai pemimpin kecamatan memiliki tanggung jawab untuk memberikan contoh yang baik dan memotivasi bawahannya. Pengangkatan kepemimpinan kecamatan oleh Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta menekankan ketaatan pada aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah kota. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintahan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan instansi.

Disiplin kerja juga memegang peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menerapkan sistem kedisiplinan kerja menjadi langkah penting, karena disiplin merupakan dorongan utama bagi seseorang untuk bekerja dengan baik. Sikap kesediaan dan kerelaan pegawai untuk mematuhi peraturan perusahaan atau instansi akan mempercepat pencapaian tujuan, sementara disiplin kerja yang kurang baik dapat menjadi hambatan. Oleh karena itu, perhatian pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai,

termasuk disiplin kerja, menjadi esensial bagi seorang pimpinan.

Hasil wawancara dengan Subbagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan X Jakarta Selatan menunjukkan beberapa permasalahan, seperti ketidakdisiplinan pegawai, penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai zonasi, dan kurangnya perhatian atau arahan dari pimpinan kepada bawahannya. Fenomena ini menciptakan penilaian negatif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer di Kecamatan X. Pentingnya optimalisasi kinerja pegawai menjadi tuntutan bagi setiap instansi, termasuk Kecamatan X Jakarta Selatan, agar dapat memberikan pelayanan masyarakat yang lebih baik dan mengatasi permasalahan yang dihadapi.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan melibatkan proses menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan memengaruhi mereka untuk mencapai hasil yang diharapkan. Pentingnya gaya kepemimpinan dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tidak dapat diabaikan (Putra dan Yuniawan, 2014). Penerapan gaya kepemimpinan bervariasi antara satu organisasi dan organisasi lainnya, disesuaikan dengan kondisi dan pola kerja anggota organisasi (Yunus, 2016). Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi (Aldi dan Faddila, 2023). Temuan sebelumnya oleh Mindari (2020) juga mendukung, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah H_1 . Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

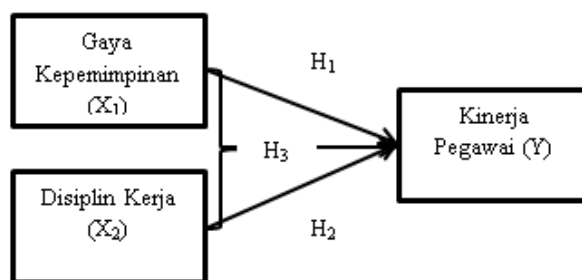
Pegawai yang menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja umumnya memiliki ketelitian dan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Cara seorang pegawai menilai berat atau ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat bervariasi, tergantung pada pandangan individu terhadap pekerjaan tersebut (Naway, Letak, dan Yusuf, 2017). Disiplin kerja pegawai memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka, karena tingkat disiplin yang tinggi akan mendorong pelaksanaan tugas dengan tertib dan lancar, meningkatkan hasil kinerja, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara optimal (Inbar, 2018). Temuan sebelumnya oleh Ellisyah Mindari (2020) menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah H_2 . Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting bagi pegawai, karena pemimpin yang baik, jujur, ramah, dan mudah bergaul dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan (Usman, 2019).

Keberadaan pemimpin yang memotivasi dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, membuat mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya jika merasa nyaman. Kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan atau instansi tercermin melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik, yang semuanya disebut sebagai disiplin (Arifin dan Avriyanti, 2021). Tingkat disiplin yang baik dari pegawai mencerminkan kemampuan perusahaan dalam memelihara loyalitas dan kualitas pegawainya (Cholis dan Unesa, 2013).

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai saling terkait dan dapat memengaruhi kinerja mereka (Brahmasari dan Siregar, 2009). Ketika pegawai memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik, jujur, dan ramah, serta memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, mereka akan melaksanakan tugas dengan teratur dan lancar (Lautia, 2016). Hal ini akan meningkatkan hasil kinerja mereka dan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan penulis adalah H_3 . Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang mengandalkan data berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Populasi penelitian ditentukan berdasarkan judul penelitian. Sugiyono menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Muthi dan Djuwita, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang Pegawai Kantor Kecamatan X. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, diambil dari keseluruhan jumlah populasi. Untuk mendapatkan data primer, penelitian ini menggunakan tiga metode perolehan data: kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) Version 25 for windows*. Metode analisis data melibatkan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian didapatkan dari 50 responden sebagai sampel yang mengisi kuesioner melalui Google Form. Kuesioner mencakup data karakteristik responden,

termasuk usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Berdasarkan usia, responden yang berusia 20–30 tahun adalah 16 orang (32%), 31-40 tahun sebanyak 19 orang (38%), 41–50 tahun ada 8 orang (16%), dan 51-60 tahun terdapat 7 orang (14%). Untuk jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 31 orang (62%), sedangkan perempuan ada 19 orang (38%). Dalam hal tingkat pendidikan, responden dengan SMA/SMK berjumlah 18 orang (36%), Diploma 3 sebanyak 9 orang (18%), S1 ada 19 orang (38%), dan S2 terdapat 4 orang (8%).

Berdasarkan lama bekerja, responden dengan pengalaman kerja 1-4 tahun berjumlah 13 orang (26%), 5-8 tahun sebanyak 17 orang (34%), 9-12 tahun ada 8 orang (16%), dan lebih dari 12 tahun terdapat 12 orang (24%). Berdasarkan jabatan, responden dengan jabatan Kasubag Peren. & Angg. adalah 1 orang (2%), Kasi Pemerintahan sebanyak 1 orang (2%), Kasi Ekbang terdapat 1 orang (2%), Bendaharan ada 1 orang (2%), Staf berjumlah 12 orang (24%), PJLP sebanyak 26 orang (52%), CRO PTSP ada 5 orang (10%), CS DKI terdapat 1 orang (2%), dan Plt. Sosial berjumlah 2 orang (4%).

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel, termasuk gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	50	32	50	46,82	3,756
Disiplin Kerja	50	26	45	42,16	4,181
Kinerja Pegawai	50	14	30	27,78	2,916
Valid N (listwise)	50				

Sumber: *Output SPSS (2023)*.

Tabel 1 di atas menampilkan hasil uji statistik deskriptif, yang menjelaskan variabel gaya kepemimpinan (X_1). Jawaban minimum responden dari hasil kuesioner adalah 32, sedangkan jawaban maksimumnya mencapai 50. Rata-rata jawaban responden adalah 46,82, dengan

standar deviasi sebesar 3,756. Untuk variabel disiplin kerja (X_2), jawaban minimum responden dari kuesioner adalah 26, dengan jawaban maksimum sebesar 45. Rata-rata jawaban responden adalah 42,16, dan standar deviasinya adalah 4,181.

Pada variabel kinerja pegawai (Y), jawaban minimum responden dari hasil kuesioner adalah 14, sedangkan jawaban maksimumnya mencapai 30. Rata-rata jawaban responden adalah 27,78, dengan standar deviasi sebesar 2,916. Uji validitas digunakan untuk menilai kesahihan kuesioner dengan menggunakan

Coefficient Correlation Pearson dan tingkat signifikansi di bawah 0,05 atau 5%. Jika setiap indikator pernyataan menunjukkan signifikansi di bawah 0,05, maka dianggap valid. Penelitian ini juga mengaplikasikan rumus $df = n-2$, di mana $df = 50-2 = 48$, dan diperoleh nilai 0,278 sebagai nilai r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,595	0,278	Valid
	X1.2	0,816	0,278	Valid
	X1.3	0,658	0,278	Valid
	X1.4	0,797	0,278	Valid
	X1.5	0,649	0,278	Valid
	X1.6	0,815	0,278	Valid
	X1.7	0,744	0,278	Valid
	X1.8	0,565	0,278	Valid
	X1.9	0,674	0,278	Valid
	X1.10	0,796	0,278	Valid

Sumber: *Output SPSS (2023)*.

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X₁) menunjukkan bahwa variabel tersebut memenuhi kriteria validitas untuk sepuluh item pernyataan. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, dan nilai

rhitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,278. Hal ini menandakan bahwa sepuluh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat secara valid mengungkapkan aspek yang diukur dalam kuesioner tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X2.1	0,579	0,278	Valid
	X2.2	0,736	0,278	Valid
	X2.3	0,738	0,278	Valid
	X2.4	0,850	0,278	Valid
	X2.5	0,734	0,278	Valid
	X2.6	0,813	0,278	Valid
	X2.7	0,760	0,278	Valid
	X2.8	0,878	0,278	Valid
	X2.9	0,736	0,278	Valid

Sumber: *Output SPSS (2023)*.

Dengan merujuk pada Tabel 3, hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X₂) menunjukkan bahwa variabel tersebut memenuhi kriteria validitas untuk sembilan item pernyataan. Nilai signifikansi yang ditemukan lebih kecil dari 0,05, dan nilai r

hitung melebihi r tabel sebesar 0,278. Ini menandakan bahwa sembilan item pernyataan yang terdapat dalam penelitian ini dapat secara valid menggambarkan aspek yang diukur dalam kuesioner tersebut.

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

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y	0,681	0,278	Valid
	Y	0,808	0,278	Valid
	Y	0,876	0,278	Valid
	Y	0,885	0,278	Valid
	Y	0,777	0,278	Valid
	Y	0,798	0,278	Valid

Sumber: *Output SPSS (2023).*

Tabel 4 menunjukkan bahwa uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa variabel tersebut memenuhi kriteria validitas untuk enam item pernyataan. Nilai signifikansi yang ditemukan lebih kecil dari 0,05, dan nilai r hitung melebihi r tabel sebesar 0,278. Oleh karena itu, enam item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid

untuk mengungkapkan aspek yang diukur dalam kuesioner tersebut.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kualitas suatu kuesioner yang mencerminkan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas menggunakan formula *Cronbach's Alpha* dengan taraf signifikansi sebesar 0,70.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan	0,893	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,894	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,891	Reliabel

Sumber: *Output SPSS (2023).*

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X_1) mencapai 0,893, disiplin kerja (X_2) mencapai 0,894, dan kinerja pegawai mencapai 0,891. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini dapat dianggap reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,70.

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang pertama dilakukan adalah uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mendeteksi distribusi normal data, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov diterapkan.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26551389
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.134
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.022 ^c
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber: *Output SPSS (2023).*

Tabel 6 menunjukkan bahwa uji Kolmogorov Smirnov, diperoleh hasil

output Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0,22 lebih besar dari 0,05 dan kurang dari 1

yang menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas

(independen). Model yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

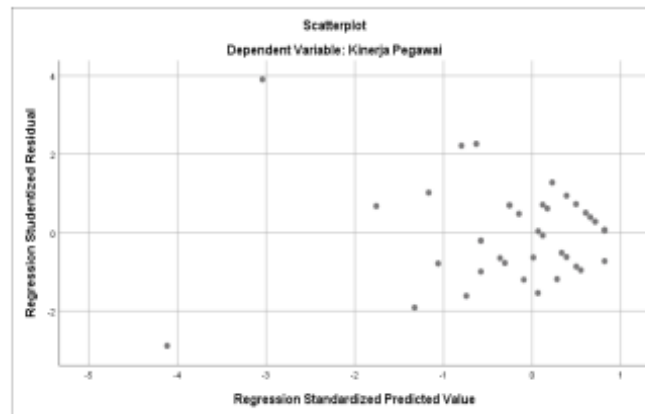
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.356	2.806
	Disiplin Kerja	.356	2.806

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai.
Sumber: *Output SPSS* (2023).

Berdasarkan Tabel 6 di atas bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF, karena data di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* sebesar 2,806.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya

heteroskedastisitas yaitu melihat hasil *output SPSS* melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah *distudentized*.



Gambar 1. Grafik *Scatterplot* Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 di atas, terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, yang dapat dibuktikan dengan adanya titik-titik yang menyebar, maka diindikasikan tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara residual pada periode t dengan

residual pada periode sebelumnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian Durbin Watson (DW) dengan pengambilan keputusan sebagai berikut: Nilai $DW > DU$ dan $DW < 4-DU$, artinya tidak terjadi autokorelasi. Nilai du di dapat dari tabel Durbin-Watson 5% sebesar 1,628.

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.901 ^a	.812	.804	1.29216	1.780

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Output SPSS (2023)*.

Tabel 8 di atas merupakan hasil *output* uji autokorelasi, dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 1,780, nilai DU yang di dapat dari tabel Durbin-Watson 5% sebesar 1,628 dan hasil dari 4-1,628 sebesar 2,371. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai DW (1,780) lebih besar dari DU (1,628) dan nilai DW (1,780) lebih kecil dari 2,371. Kesimpulannya bahwa model regresi linier berganda tidak terjadi

autokorelasi dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Persamaan regresi linear berganda adalah model persamaan regresi linear dengan variabel bebas lebih dari satu. Metode ini digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.876	2.308	-1.679	.100
	Gaya Kepemimpinan	.424	.082	5.147	.000
	Disiplin Kerja	.280	.074	3.790	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai.

Sumber: *Output SPSS (2023)*.

Dari hasil perhitungan pada Tabel 8 di atas, dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -3,876 + 0,424X_1 + 0,280X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien gaya kepemimpinan

b_2 = Koefisien disiplin kerja

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

- a. Nilai konstanta (a) mencerminkan besarnya nilai kinerja pegawai (Y), dengan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dianggap konstan

pada nilai kinerja pegawai sebesar -3,876.

- b. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,424, menunjukkan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan, kinerja pegawai cenderung meningkat.
- c. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,280, mengindikasikan adanya pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Jika disiplin kerja semakin baik, kinerja pegawai akan meningkat secara positif.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauhmana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Tingkat ketepatan regresi dapat

diidentifikasi dari besarnya nilai R^2 . Semakin besar nilai R^2 , semakin kuat kemampuan model regresi dalam menjelaskan kondisi sebenarnya.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.804	1.29216

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

Sumber: *Output SPSS (2023)*.

Berdasarkan Tabel 10 di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi *Adjusted R square* adalah sebesar 0,804 atau 80,4%. Artinya kontribusi pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yaitu sebesar 80,4%. Sedangkan sisanya 19,6% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh

secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi α (*alpha*) sebesar 5% (0,05). Dengan kriteria pengambilan keputusannya: a. H_0 diterima bila Signifikasi $> 0,05$ (tidak berpengaruh) b. H_0 ditolak bila Sigfinikasi $< 0,05$ (berpengaruh).

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	338.105	2	169.053	101.249	.000 ^b
Residual	78.475	47	1.670		
Total	416.580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: *Output SPSS (2023)*.

Dari hasil uji F pada Tabel 10 di atas, nilai F hitung diperoleh sebesar 101,249. Nilai F tabel diambil dari lampiran statistika F tabel dengan rumus $F_{tabel} = F(k;n-k)$, dimana k merupakan jumlah variabel bebas dan n merupakan jumlah responden. Dengan $k = 2$ dan $n = 50$, maka F tabel menjadi $F(2; 50-2)$ atau $F(2; 48)$, sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,19.

Dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel, dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung (101,249) lebih besar daripada F tabel (3,19). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, secara bersama-sama

atau simultan, variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pengujian hipotesis dengan uji t dilakukan secara parsial untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Keputusan diambil sebagai berikut:

- Jika signifikansi $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika signifikansi $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel independen

secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 12. Hasil Uji t (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.876	2.308		-1.679	.100
Gaya Kepemimpinan	.424	.082	.546	5.147	.000
Disiplin Kerja	.280	.074	.402	3.790	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Output SPSS (2023).*

Dari hasil uji t pada Tabel 12, diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai batas α (0,05), dan nilai t hitung sebesar 5,147 yang lebih besar dari t tabel (2,011). Oleh karena itu, H_a (hipotesis alternatif) diterima, mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh parsial antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel kinerja pegawai (Y).

Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) juga menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai batas α (0,05), dan nilai t hitung sebesar 3,790 yang lebih besar dari t tabel (2,011). Oleh karena itu, H_a diterima, menandakan adanya pengaruh parsial antara variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diketahui bahwa hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh perolehan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $5,147 > 2,011$, artinya H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan seorang pemimpin yang mampu menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi memberikan pengaruh yang sangat kuat sehingga target kinerja tercapai dengan baik. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Efendi (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh perolehan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,790 > 2,011$, artinya H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa seorang pegawai berperilaku disiplin dimulai dari dalam dirinya sendiri serta dengan adanya aturan disiplin kerja dan tugas, pokok dan fungsi jabatan yang selaras dengan kemampuan yang dimiliki.

Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan lebih efektif dan efisien sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan X Jakarta Selatan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan X Jakarta Selatan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan X Jakarta Selatan.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, maka disarankan untuk :

1. Kinerja pegawai di Kecamatan X Jakarta Selatan harus meningkatkan gaya kepemimpinan.
2. Kinerja pegawai di Kecamatan X Jakarta Selatan harus meningkatkan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aldi, D. L., dan Faddila, S. P. 2023. Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Usaha Baru Gemilang. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5).

Arifin, M. A., dan Avriyanti, S. 2021. Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tanjung Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 4(1), 333-343.

dilakukan Ichsan *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Brahmasari, I. A., dan Siregar, P. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238-250.

Cholis, U. N., dan Unesa, K. K. S. 2013. Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran*, 1(03), 1-17.

Efendi, R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Education*. 1(1).

Ellisyah Mindari. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Jurnal Manajemen Profesional*. 1, 59-70.

Ichsan, R. N., Surianta, E., dan Nasution, I. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-i Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.

Inbar, N. R. D. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84-92.

Lautia, I. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutritionals Cabang Surakarta). Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Surakarta.

- Mindari, E. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional*. 1(1), 59-70.
- Muthi, S. S., dan Djuwita, A. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Di Lingkungan Telkom Regional Iii Jawa Barat. *Eproceedings of Management*, 6(2).
- Naway, F. A., Letak, P., dan Yusuf, D. 2017. Komunikasi dan Organisasi Pendidikan. Gorontalo: *Ideas Publishing*.
- Putra, S. B., dan Yuniawan, A. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada PT Bank OCBC NISP Tbk. KCP Bekasi). *Doctoral Dissertation*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Usman, H. 2019. Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, dan Praktik. *Bumi Aksara*.
- Yunus, E. 2016. Manajemen strategis. *Penerbit Andi*.