

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Kepala Dinas terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batang Hari

Niki Kosasih

*Program Studi Akuntansi, Universitas Graha Karya Muara Bulian – Jambi
Jalan Gajah Mada, Telp. (0743) 23022
Email: nikikosasih217@gmail.com*

Abstract

This study aims to determine the respondents' responses about the Leadership Style and Work Discipline of the Head of the Service to the Performance of Employees at the Plantation and Livestock Service Office of Batang Hari Regency. This research is descriptive quantitative. The sampling technique used is the Arikunto formula, the sample in this study amounted to 44 respondents. Analysis of the data in this study using multiple linear regression techniques and using the SPSS 20 program. For the results of the study, the t-test where the Leadership Style variable from the research showed a value of (1.737 > 1.682), meaning that the Leadership Style variable had a significant effect on the Employee Performance variable and for the Work Discipline variable the results of the study showed a value of (1.704 > 1.682), meaning that the Discipline variable Work has a significant effect on employee performance. While for the F test, where F count > F table with a value of (4.005 > 3.23), it means that simultaneously the variables of Leadership Style and Work Discipline have a significant effect on employee performance at the Plantation and Livestock Service Office of Batang Hari Regency, and with a coefficient of determination (R²) obtained the Adjust R Square value of 0.123 or 12.3% and the remaining 87.7% is influenced by other variables not examined in this study.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden tentang Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Kepala Dinas terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan rumus Arikunto, sampel pada penelitian ini berjumlah 44 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda dan menggunakan program SPSS 20. Untuk hasil penelitian, uji t dimana variabel Gaya Kepemimpinan hasil penelitian menunjukkan nilai sebesar (1,737 > 1,682), artinya variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dan untuk variabel Disiplin Kerja hasil penelitian menunjukkan nilai sebesar (1,704 > 1,682), artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan untuk uji F, dimana F hitung > F tabel dengan nilai sebesar (4,005 > 3,23) artinya secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari , dan dengan koefisien determinasi (R²) didapat nilai Adjust R Square sebesar 0,123 atau sebesar 12,3% dan sisanya 87,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai*



1. Pendahuluan

Organisasi sebagai suatu sistem yang tidak terlepas dari lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang mempengaruhi aktivitas organisasi sifatnya selalu berubah. Sebagaimana dikemukakan salah satu tujuan organisasi adalah bagaimana dapat hidup berkembang dengan cara memenuhi tuntutan lingkungan, hal ini berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan kompleks.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan . Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara di Indonesia yang tidak terlepas dari perubahan global. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni dan budaya, untuk itu perlu penyiapan kepemimpinan yang berkualitas sehingga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.

Perubahan Para ilmuwan yang menekuni masalah-masalah kepemimpinan telah melakukan banyak penelitian tentang berbagai segi kepemimpinan. Berbagai hasil penelitian itu telah memungkinkan masyarakat moderen memiliki berbagai acuan ilmiah yang secara teoritikal memberikan gambaran tentang betapa pentingnya kepemimpinan efektif dalam kehidupan organisasional dibidang kenegaraan, keniagaan, politik, keagamaan dan sosial.

Menurut Rivai (2004 : 2) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Benni dan Nanus (Salusu, 1985 : 113) kepemimpinan sering dikatakan sebagai mitos atau setidaknya-tidaknya mengandung unsur mitos karena merupakan keterampilan yang langka.”

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan atau pegawai dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Penilaian prestasi kerja (kinerja) dalam penelitian ini merupakan suatu sistem pengawasan yang digunakan untuk memantau dan menilai sejauh mana seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya atau untuk mengetahui kesesuaian rencana dengan hasil yang diperoleh. Pengawasan dan penilaian kinerja merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia untuk memantau hasil kerja pegawai selama periode tertentu.

Kedisiplinan dan penilaian pekerjaan atau prestasi kerja (kinerja) pada penelitian ini ditujukan untuk berbagai bidang yaitu kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja, prakarsa sesuai dengan level pekerjaan yang dijalankan. Kinerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas individu, latihan dan pengembangan, perencanaan karier/kenaikan pangkat serta pengupahan. Oleh karena itu, informasi secara rutin tentang kinerja seorang karyawan sangat penting untuk turut serta menentukan kebijaksanaan dibidang personalia.

Rivai & Jauvani (2011: 825) mengemukakan bahwa : disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.



Meskipun kedisiplinan sangat penting namun banyak perusahaan/ instansi yang melalaikannya, sehingga banyak hal yang menyimpang dari rencana. Suatu rencana yang telah disusun dengan teliti dan terarah belum tentu akan dapat dijalankan dengan tepat jika masalah pengawasan diabaikan. Pengawasan merupakan faktor yang cukup dalam perusahaan.

Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, perlu dirumuskan sesuatu sistem pengawasan yang baik, serta berfungsi sebagai kontrol. Sistem pengawasan yang baik sangat diperlukan agar manajemen dapat memperoleh dan memberikan informasi yang tepat sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batang Hari. Sulistiyanti & Rosidah (2009 : 290) Disiplin pegawai adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur dan merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah dengan metode deskriptif kuantitatif, penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk mencandarkan karakteristik individu atau kelompok (Syamsudin dan Damiyanti: 2011). Menurut Sugiyono (2015:14) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

2.2 Jenis Dan Sumber Data

Menurut Anwar Sanusi (2013) jenis dan sumber data dalam melakukan penelitian yaitu:

2.2.1. Jenis Data

1.) Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk bilangan riil, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan, karyawan dan konsumen serta dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2.) Data kuantitatif

Data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari wawancara secara langsung serta observasi dalam objek penelitian.

2.2.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2016), Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1.) Data Primer

Data Primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara kepada Pak Irwan,AMd,SP, selaku Kepala Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batang Hari yang memiliki hubungan langsung dengan data yang dibutuhkan.

2.) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Diperoleh dengan cara mengadakan penelitian keperustakaan dengan mengumpulkan data yang digunakan untuk literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder ini adalah teori-teori, kosep-konsep dan definisi- definisi yang berkaitan dengan penelitian.



2.3 Metode pengumpulan data

Menurut Anwar Sanusi (2013) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.3.1 *Library Research* (studi ke perpustakaan)

Dalam metode pengumpulan melalui studi perpustakaan ini diperoleh data sekunder, untuk memperoleh data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk didalamnya buku - buku, jurnal-jurnal, laporan dan lain-lain, guna mendapatkan data yang berupa teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

2.3.2 *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara melihat langsung kelapangan. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian langsung kepada objek yang diteliti dengan cara :

1. Observasi (Pengamatan)

Menurut Narbuko, Kholid dkk (2004: 70) pengamatan yaitu merupakan suatu kegiatan pengamatan, pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala - gejala yang diselidiki.

2. Interview (Wawancara)

Wawancara yaitu cara pengumpulan data melalui percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu interviewer (pewawancara) atau yang mengajukan pertanyaan dengan interview (yang diwawancarai) atau yang memberikan jawaban dari pertanyaan

3. Angket (Kuisisioner)

Yaitu cara pengumpulan data terbentuk pengajuan pertanyaan antara tertulis kepada responden (objek / subjek penelitian) melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya,

2.4 Populasi Dan Sampel

2.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh ASN di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batang Hari tidak termasuk pimpinan sebanyak 44 orang.

2.4.2 Sampel

Menurut Arikunto (2011: 134-185) sampel adalah sebagian atau wakil Populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik Populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil semuanya, bila lebih 100 maka dapat diambil 10-15 % atau 20 % -25 % atau lebih. Sampel dari penelitian ini yaitu seluruh ASN di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batang Hari tidak termasuk pimpinan sebanyak 44 orang.

2.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu proses mengolah data menjadi informasi baru. Proses ini dilakukan bertujuan agar karakteristik data menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna sebagai solusi bagi suatu permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan penelitian. Ada beberapa metode dan teknik untuk melakukan analisis tergantung pada industri dan tujuan analisis. Semua metode analisis data ini sebagian besar didasarkan pada dua jenis teknik analisis data yaitu, teknik analisis data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian.

- Teknik analisis data kuantitatif, merupakan teknik pengolahan data dimana datanya merupakan data numerik. Teknik ini akan berfokus pada kuantitasnya dan tidak membutuhkan penjelasan dari setiap jawaban pendek yang diberikan oleh responden.
- Teknik analisis data kualitatif, merupakan teknik pengolahan data dimana datanya berbentuk non numerik serta terfokus pada kualitas nya. Semakin lengkap penjelasan yang ada di data tersebut, maka akan semakin bagus datanya.



Metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

2.5.1 Skala Likert

Menurut sugiyono (2015:93) Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif).

Adapun skor dapat dirincikan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Skor Penilaian

| No | Penilaian | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Indikator –indikator diukur dengan skala penelitian likert yang memiliki lima tingkat preferensi jawaban yang masing-masing mempunyai nilai skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Cukup Setuju (CS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

2.5.2 Analisis Deskripsi Variabel

Analisis ini merupakan analisis terhadap variabel faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai) Dimana untuk melakukan analisa ini dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan pada masing-masing pertanyaan pada setiap variabel.

Setelah itu digunakan tentang skala yang dalam penelitian ini disesuaikan dengan pendapat yang didasarkan penggunaan skala Likert, yaitu :

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Skala} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyak Kelas}} \\
 &= \frac{5-1}{5} = 0,8
 \end{aligned}$$

Selanjutnya rata-rata indeks akan diinterpretasikan dengan pengertian sebagai berikut :

Tabel 2. Indeks Penilaian Jawaban Responden tentang Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)

| No | Penilaian | Skor |
|----|-------------------|-------------------------|
| 1 | Sangat Tidak Baik | $1,00 \leq x \leq 1,80$ |
| 2 | Tidak Baik | $1,80 \leq x \leq 2,60$ |
| 3 | Cukup Baik | $2,60 \leq x \leq 3,40$ |
| 4 | Baik | $3,40 \leq x \leq 4,20$ |
| 5 | Sangat Baik | $4,20 \leq x \leq 5,00$ |

Tabel 3. Indeks Penilaian Jawaban Responden tentang Disiplin Kerja (X2)

| No | Penilaian | Skor |
|----|-----------------------|-------------------------|
| 1 | Sangat Tidak Disiplin | $1,00 \leq x \leq 1,80$ |
| 2 | Tidak Disiplin | $1,80 \leq x \leq 2,60$ |
| 3 | Cukup Disiplin | $2,60 \leq x \leq 3,40$ |



| | | |
|---|-----------------|-------------------------|
| 4 | Disiplin | $3,40 \leq x \leq 4,20$ |
| 5 | Sangat Disiplin | $4,20 \leq x \leq 5,00$ |

2.6 Alat Analisis Data

2.6.1 Uji Validitas

Untuk mendukung analisis regresi berganda dilakukan uji validitas dan Uji Reabilitas. Uji validitas dalam penelitian digunakan untuk menguji validitas variabel kualitas pelayanan (X1) dan harga (X2) terhadap konsumen (Y). Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya (Ghozali, 2013). Langkah untuk menentukan yang sudah valid adalah nilai koefisien r hitung lebih besar dari r tabel. Jika nilai koefisien korelasi lebih kecil dari r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Tingkat signifikan (tingkat resiko kesalahan) pada penelitian ini adalah 5%, pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan SPSS 20.0.

- Jika r hitung > r tabel, berarti variabel tersebut = valid
- Jika r hitung < r tabel, maka variabel tersebut =tidak valid

2.6.2 Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk adanya konsisten alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda Sugiyono (2016:130).

Untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan dalam suatu kuesioner. Untuk pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan tehnik Cronbach's Alpha dengan nilai Cronbach's Alpha 0,5. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- Apabila hasil cronbach's Alpha lebih besar dari taraf signifikan 50% atau 0,5 maka kuesioner reliabel.
- Apabila hasil cronbach's Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 50% atau 0,5 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

2.6.3 Alat Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016: 198) Analisis tegresi Linerar Berganda merupakan regresi yang memiliki satu variable dependen dan dua atau lebih variable indenpenden. Adapun persamaa regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Harga Konstanta
- b₁ = Koefisien Regresi Pertama
- b₂ = Koefisien Regresi kedua
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Disiplin Kerja
- e = error

2.6.4 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen/bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat. Menurut Sugiyono (2016:194) kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}.

- Jika t_{hitung} < t_{tabel} dengan tingkat signifikan Ho Diterima (tidak terdapat pengaruh yang signifikan).
- Jika t_{hitung} > t_{tabel} dengan tingkat signifikan Ho Ditolak (terdapat pengaruh yang signifikan).

Untuk menentukan t_{tabel} dilakukan dengan terlebih dahulu mencari derajat/df (*degree of freedom*) dengan rumus $f = n - k - 1$, dimana n adalah banyaknya observasi sedangkan k adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat). Untuk mempermudah hasil pengolahan data dengan cara menggunakan bantuan program komputer SPSS 20.0.



2.6.5 Uji Simultan (Uji f)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5 % atau 0,05.

Kriteria Pengujian :

1. Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y
2. Ho diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

2.6.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah diperoleh nilai koefisien korelasi, langkah selanjutnya adalah mencari nilai koefisien determinasi (R^2) yang merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R). Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen).

Menurut Sugiyono (2016:154) koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan dan dikalikan dengan 100%. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Semakin kecil nilai R^2 berarti kemampuan variabel-variabel independen/bebas dalam menjelaskan variabel dependen/terikat terbatas, sedangkan koefisien determinasi yang semakin mendekati nilai satu menunjukkan semakin kuatnya kemampuan dalam menjelaskan perubahan variabel bebas terhadap variasi variabel terikat sehingga mendekati sempurna.

3 Hasil Penelitian

3.1 Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari

Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari. Penelitian ini menggunakan kuisioner yang diajukan kepada ASN Di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari Penelitian ini mengambil sampel penelitian sebanyak 44 orang responden.

Jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan di dasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuisioner yang telah disebarkan maka di terangkan hasil deskripsi berupa tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4. Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Jumlah | Indeks |
|----|---|-----------|----|------------|-------------|-------------|--------|--------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Atasan bersama-sama dengan bawahan dalam membuat suatu keputusan | - | - | 8 (24) | 20 (80) | 16 (80) | 184 | 4,18 |
| 2 | Atasan memotivasi bawahan untuk bekerja maksimal. | - | - | 7 (21) | 17 (68) | 20 (100) | 189 | 4,30 |
| 3 | Atasan melakukan hubungan baik dalam hal komunikasi dengan bawahan. | - | - | 8 (24) | 19 (76) | 17 (85) | 185 | 4,20 |
| 4 | Atasan memberikan pekerjaan yang menantang kepada bawahan. | - | - | 10 (30) | 23 (92) | 11 (55) | 177 | 4,02 |
| 5 | Atasan memberikan secara jelas kepada bawahan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana | - | - | 10 (30) | 26 (104) | 8 (140) | 274 | 4,23 |



| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|-----------|------------|-------------|-----|------|
| | cara mengerjakannya | | | | | | | |
| 6 | Atasan saya mampu mengendalikan emosinya ketika terjadi suatu permasalahan. | - | - | 5 (15) | 16 (64) | 23 (115) | 194 | 4,41 |
| | Rata-rata | | | | | | | 4,22 |

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan hasil pengolahan dengan persentase dari 6 aspek penilaian yang dinyatakan dalam tabel menunjukkan hasil tertinggi adalah 4,41 karena Atasan saya mampu mengendalikan emosinya ketika terjadi suatu permasalahan., dan yang terendah adalah 4,02 karena Atasan memberikan pekerjaan yang menantang kepada bawahan dan rata-rata indeks dari 6 pernyataan tersebut adalah 4,22. Berdasarkan dari hasil rata-rata indeks tabel diatas membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari masuk dalam kategori Sangat Baik.

3.2. Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja Kepala Dinas di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari

Dalam Penelitian ini Disiplin Kerja di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari diukur melalui 5 dimensi dimana masing-masing dimensi memiliki 1 pernyataan yang digunakan sebagai sarana untuk mengetahui gambaran Disiplin Kerja Kepala Dinas di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari. Setelah kuisisioner tersebut disebarkan maka didapatkanlah hasil data sebagai berikut :

Tabel 5. Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja Kepala Dinas di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Jumlah | Indeks |
|----|--|-----------|----|------------|------------|-------------|--------|--------|
| | | STB | TB | CB | B | SB | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Pegawai hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan | - | - | 14 (42) | 23 (92) | 7 (35) | 169 | 3,84 |
| 2 | Pegawai mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh dinas. | - | - | 6 (18) | 15 (60) | 23 (115) | 193 | 4,39 |
| 3 | Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. | - | - | 20 (60) | 17 (68) | 7 (35) | 163 | 3,70 |
| 4 | Pegawai mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. | - | - | 12 (36) | 20 (80) | 12 (60) | 176 | 4 |
| 5 | Pegawai bersikap sopan santun terhadap sesama. | - | - | 17 (51) | 18 (72) | 9 (45) | 168 | 3,82 |
| | Rata-rata | | | | | | | 3,95 |

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan hasil pengolahan dengan persentase dari 5 aspek penilaian yang dinyatakan dalam tabel menunjukkan hasil tertinggi adalah 4,39 karena Pegawai mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh dinas., dan yang terendah adalah 3,70 karena Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan rata-rata indeks dari 5 pernyataan tersebut adalah 3,95. Berdasarkan dari hasil rata-rata indeks, tabel diatas membuktikan bahwa Disiplin Kerja Kepala Dinas di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari masuk dalam kategori Disiplin.



3.3. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai Dinas di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari

Dimensi dalam penelitian ini diukur melalui 6 indikator yang digunakan untuk mengetahui pendapat responden melalui jawaban kuisioner, hasil dari kegiatan penelitian berupa penyebaran kuisioner dan analisis deskriptifnya dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai Dinas di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Jumlah | Indeks |
|----|---|-----------|----------|------------|------------|------------|--------|--------|
| | | STP | TP | CP | P | SP | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi. | - | - | 16 (48) | 16 (64) | 12 (60) | 172 | 3,91 |
| 2 | Pegawai mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi. | - | - | 8 (24) | 20 (80) | 16 (80) | 184 | 4,18 |
| 3 | Pegawai dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien. | - | - | 10 (30) | 21 (84) | 13 (65) | 179 | 4,07 |
| 4 | Pegawai saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. | - | 2 (4) | 15 (45) | 16 (64) | 11 (55) | 168 | 3,82 |
| 5 | Target anggaran digunakan dengan lebih fleksibel dalam menilai kinerja pegawai | - | - | 14 (42) | 15 (60) | 15 (75) | 177 | 4,02 |
| 6 | Atasan selalu memberikan pengawasan terhadap pegawainya agar lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. | - | - | 8 (24) | 22 (88) | 14 (70) | 182 | 4,14 |
| | Total | | | | | | | 4,02 |

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 6 aspek penilaian yang dinyatakan dalam tabel menunjukkan hasil tertinggi adalah 4,18 karena Pegawai mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi., yang terendah adalah 3,82 karena Pegawai saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dan rata-rata indeks dari 6 pernyataan diatas adalah 4,02. Berdasarkan dari hasil rata-rata indeks tabel diatas membuktikan bahwa Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari masuk dalam kategori Baik.

3.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari

Pada penelitian ini penulis menggunakan bantuan sebagai program perhitungan yaitu SPSS for widows versi 20,0 yang digunakan untuk menganalisis dimensi yang saling berhubungan yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari diperoleh hasil sebagai berikut :

3.4.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuisioner yang digunakan mampu mengungkapkan apa yang ingin di ukur oleh kuisioner tersebut, dengan alpha 5% maka menghasilkan



nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah melakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk sampel 44 orang maka r tabel adalah 0,2907. Maka hasil analisisnya adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Validitas

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------------------|------|----------|---------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | 1 | 0,578 | 0,2907 | Valid |
| | 2 | 0,67 | 0,2907 | Valid |
| | 3 | 0,627 | 0,2907 | Valid |
| | 4 | 0,799 | 0,2907 | Valid |
| | 5 | 0,697 | 0,2907 | Valid |
| | 6 | 0,535 | 0,2907 | Valid |
| Disiplin Kerja | 1 | 0,703 | 0,2907 | Valid |
| | 2 | 0,737 | 0,2907 | Valid |
| | 3 | 0,67 | 0,2907 | Valid |
| | 4 | 0,745 | 0,2907 | Valid |
| | 5 | 0,701 | 0,2907 | Valid |
| Kinerja Pegawai | 1 | 0,700 | 0,2907 | Valid |
| | 2 | 0,472 | 0,2907 | Valid |
| | 3 | 0,548 | 0,2907 | Valid |
| | 4 | 0,582 | 0,2907 | Valid |
| | 5 | 0,614 | 0,2907 | Valid |
| | 6 | 0,576 | 0,2907 | Valid |

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Dari tabel diatas, nilai r hitung diambil dari korelasi tiap variabel yang dihitung melalui pengolahan SPSS versi 20,0 sedangkan nilai r tabel diambil dari distribusi r tabel dengan responden 44 dan nilai r tabel sebesar 0,2907. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai hitung > r tabel dari tiap Gaya Kepemimpinan(X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) menerangkan bahwa seluruh pernyataan tiap-tiap variabel tersebut valid.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas, bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel reliabel atau konsisten, dengan ketentuan bila suatu variabel dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,5. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 8. Uji reliabilitas

| Variabel | Cronach's Alpha | Taraf Signifikan | Keterangan |
|------------------------|-----------------|------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,726 | 0,5 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,756 | 0,5 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,611 | 0,5 | Reliabel |

Sumber : Data Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan tabel 3.5 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai cronbach's alpha masing-masing 0,726 dan 0,756 dengan taraf signifikan 0,5 ini menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* lebih besar dari taraf signifikan, sehingga dengan demikian hasil dari uji reliabilitas pada variabel ini adalah reliabel. Dan berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai *cronbach's alpha* 0,611 dengan taraf



signifikan 0,5 ini menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* lebih besar dari taraf signifikan (0,611 > 0,5). Dengan demikian hasil uji reliabilitas pada variabel ini adalah reliabel.

3.4.3 Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai tiap-tiap variabel independent yang mempengaruhi variabel dependent. Berikut ini adalah tabel yang dapat dijadikan acuan untuk mengetahui persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini :

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | T | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 12,545 | 4,138 | | 3,032 | ,004 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | ,254 | ,146 | ,257 | 1,737 | ,090 |
| Disiplin Kerja (X2) | ,265 | ,155 | ,252 | 1,704 | ,096 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan Regresi Linier Berganda dengan program SPSS versi 20,0 dari tabel koefisien yang dilihat pada tabel 5.6 diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 12,545 + 0,254 (X1) + 0,265 (X2)$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan bahwa :

1. Konstanta a=12,545
Ini berarti jika semua variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) memiliki nilai nol maka variabel terikat(Kinerja Pegawai) sebesar 12,545
2. $b_1 \cdot X_1$ (Gaya Kepemimpinan) = 0,254
Nilai koefisien untuk Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,254, ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,254 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja tetap.
3. $b_2 \cdot X_2$ (Disiplin Kerja) = 0,265
Nilai koefisien untuk Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,265, ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,265 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan tetap.

3.4.4 Uji Parsial (t)

Uji t ini digunakan untuk menguji variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka penelitian ini melihat dalam besarnya masing-masing koefisien regresi dari variabel bebas. Adapun signifikan dari masing-masing koefisien itu diuji dengan menggunakan Uji Parsial. Untuk mempermudah pengujian ini, maka penulis menggunakan SPSS versi 20,0 yang hasilnya sebagai berikut :

Indikasinya adalah jika t hitung > t tabel pada level of significance maka variabel independen yang bersangkutan secara parsial dianggap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika t hitung < t tabel maka variabel independen yang bersangkutan dianggap tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil Pengolahan tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Hasil Perhitungan Uji t

| Model | Coefficients ^a | | | T | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 12,545 | 4,138 | | 3,032 | ,004 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | ,254 | ,146 | ,257 | 1,737 | ,090 |
| Disiplin Kerja (X2) | ,265 | ,155 | ,252 | 1,704 | ,096 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



1. Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) ternyata dengan angka t hitung sebesar $1,737 > t$ tabel sebesar 1,682 ($1,737 > 1,682$). Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari.
2. Untuk Disiplin Kerja (X2) ternyata dengan angka t hitung sebesar $1,704 > t$ tabel sebesar 1,682 ($1,704 > 1,682$). Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari.

3.4.5 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tetang adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, Uji ini digunakan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11. Anova
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 51,836 | 2 | 25,918 | 4,005 | ,026 ^b |
| Residual | 265,345 | 41 | 6,472 | | |
| Total | 317,182 | 43 | | | |

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

Dari tabel di atas, Uji Simultan (F) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja menunjukkan adanya peparuh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari, yang dibuktikan Pada tingkat kepercayaan ($=0,05$) dan df 2 : 41 dengan nilai F hitung sebesar 4,005 lebih besar dari F tabel sebesar 3,23. ($4,005 > 3,23$).

3.4.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), untuk melihat nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Model Summary

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,404 ^a | ,163 | ,123 | 2,544 |

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Dari tabel 3.9 dapat dilihat bahwa nilai Adjust R Square sebesar 0,123. Jadi dapat disimpulkan bahwa persentase pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari sebesar 12,3% dan sisa nya 87,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4 Penutup

- a. Berdasarkan jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan mendapatkan nilai rata-rata indeks sebesar 4,22 yang berada pada kategori sangat baik
- b. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 5 aspek pernyataan dari variabel Disiplin Kerja dengan rata-rata indeks 3,95 artinya variabel Disiplin Kerja berada pada kategori Disiplin.
- c. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 6 aspek pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai dengan rata-rata indeks 4,02 artinya Variabel Kinerja Pegawai berada pada kategori Baik.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat disimpulkan dari Uji t, Uji F dan R^2 . Untuk Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan t hitung sebesar $1,737 > t$ tabel 1,682. ($2,835 > 1,682$). Artinya variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari. Variabel Disiplin Kerja (X2) dengan t hitung sebesar $1,704 > t$ tabel 1,682 ($1,704 > 1,682$). Artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Batang Hari. Pada tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dan df 2 : 41 diperoleh nilai F tabel sebesar 3,13 sedangkan nilai F hitung 4,005 ($4,005 > 3,23$), Artinya variabel



Gaya Kepemimpinan dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk Koefisien Determinasi (R^2) nilai Adjust R Square sebesar 0,123 atau sebesar 12,3% berarti persentase pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 12,3% dan sisanya 87,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5 Daftar Pustaka

- Dale. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Batang Hari*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Karya muara Bulian
- Idris, Henki dan Zahrida. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Kartono. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale Kabupaten Maros*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- McClelland. 2011. *Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya terhadap Motivasi Berprestasi Remaja awal di Kota Denpasar*. Universitas Udayana. 2(6)
- Rivai, dan Jauvani. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (PERSERO) Distribusi Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar. 1(8)
- Rivai, Viethzal. 2004. *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret
- Robbins. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Social Reward terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Simamora Henry. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susan, Eri. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam
- Suwatno. 2011. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar

