



PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (*The Effect of Leadership Behavior and Discipline on Employee Performance*)

Ramliana

Ramliana2015@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Ansir

Ansir994@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Sinarwaty

sinarwatysunario78@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p><i>Sejarah Artikel:</i></p> <p>Diterima 07-12-2017</p> <p>Disetujui 23-11-2017</p> <p>Dipublikasikan 18-12-2017</p> <hr/> <p>Keywords: <i>Leadership Behavior, Discipline and Employee Performance</i></p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: L97, H10, H11</p>	<p><i>This study aims to test and analyze empirically the influence of leadership and disciplinary behavior on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of North Konawe Regency. This research is explanatory which intends to explain the position of the variables studied and the relationship and influence between one variable and another variable.</i></p> <p><i>The results showed that: (1) Leadership and disciplinary behavior had a positive and significant effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of North Konawe Regency. Changes in leadership behavior and discipline are in a positive and real direction towards improving employee performance. The better leadership and disciplinary behavior, the higher the employee's performance at the Konawe Utara District Financial and Asset Management Agency. (2) Leadership behavior has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of North Konawe Regency. Changes in leadership behavior are in a positive and real direction towards improving employee performance. The better leadership behavior, the higher the performance of employees in the Regional Financial and Asset Management Agency of North Konawe Regency. (3) Discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of North Konawe Regency. Changes in discipline are in a positive and real direction towards improving employee performance. The better the discipline, the higher the performance of employees in the Regional Financial and Asset Management Agency of North Konawe Regency.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2009).

Penilaian kinerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau yang biasa disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP dilaksanakan dari tahun 2014 sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut meminta seluruh pegawai untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan selama kurun waktu satu tahun yang berguna untuk kenaikan pangkat. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam waktu satu tahun yang nantinya output kerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara.

Berdasarkan data SKP yang diperoleh dari Subbagian Umum Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara, didapatkan informasi bahwa hasil kuantitas kerja pegawai pada tahun 2014 rata-rata mencapai 86%, sedangkan tahun 2015 rata-rata mencapai target sebesar 84% dari nilai target yang ditentukan, yaitu 100%. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hasil kuantitas kerja pegawai belum mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya dan pada tahun 2015 mengalami penurunan.

II. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Perilaku Kepemimpinan

Teori perilaku kepemimpinan (*behavioral theory of leadership*) didasari pada keyakinan bahwa pemimpin yang hebat merupakan hasil bentukan atau dapat dibentuk, bukan dilahirkan (*leader are made, nor born*). Berakar pada teori *behaviorisme*, teori kepemimpinan ini berfokus pada tindakan pemimpin, bukan pada kualitas mental atau internal. Menurut teori ini, orang bisa belajar untuk menjadi pemimpin, misalnya, melalui pelatihan atau observasi.

Menurut Viethzal Rivai (2010:128-131), perilaku kepemimpinan dapat dibentuk melalui faktor-faktor sebagai berikut :

1. Fungsi koordinasi
2. Pengambilan keputusan,
3. Komunikasi
4. Perhatian kepada bawahan.
5. Pengawasan

Konsep Kedisiplinan

Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan/tugas adalah kesadaran diri untuk mengikuti atau mentaati peraturan yang berlaku dalam instansi atau organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, pasal 4 ayat 2 d (1979), dijelaskan bahwa ketaatan adalah kesanggupan seseorang pegawai negeri sipil untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati peraturan kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

Hasibuan (2000) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara

sukarela dalam menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan tugas dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Hasibuan (2010) perlu dipahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

Konsep Kinerja

Menurut Gomes (1995) dalam Mangkunegara (2009: 9) menyatakan kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya Mangkunegara (2009: 9) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Kinerja individual merupakan hubungan dari ketiga faktor antara lain kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*).

Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dan juga Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011, Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

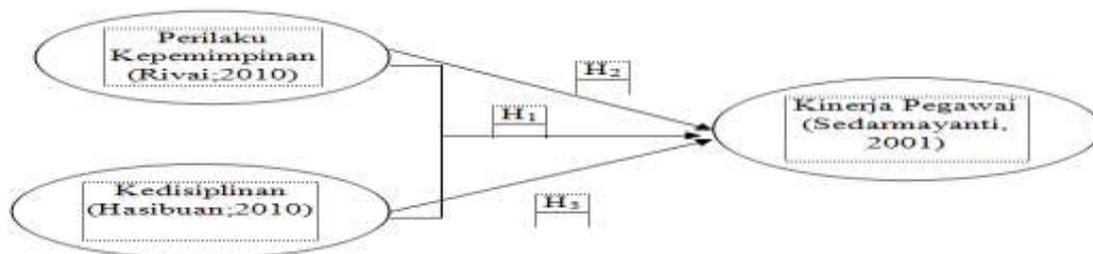
1. Objektif;
2. Terukur;
3. Akuntabel;
4. Partisipatif; dan
5. Transparan.

Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur:

1. SKP; dan
2. Perilaku Kerja.

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara merupakan salah satu instansi pemerintahan yang menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah, pegawai diuntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Untuk itu pihak Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara perlu meningkatkan perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai agar kinerja pegawai meningkat.

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka peneliti menyusun kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang disajikan pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep dan Hipotesis Penelitian

Perilaku kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1. Perilaku kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara.

House (1998), menyatakan bahwa perilaku pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap pegawai, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Perilaku pada dasarnya terkait dengan proses pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Dengan demikian, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2. Perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara.

Siagian (1998:305) yang mengungkapkan bahwa pendiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain, serta meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H3. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara.

III. METODE PENELITIAN

Berdasarkan sifat permasalahan dari tujuan yang ingin di capai, penelitian ini bersifat *explanatory*. Suatu penelitian yang bersifat *explanatory* umumnya bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiono, 2001). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara adalah 45 pegawai tidak termasuk pimpinan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus.

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:64). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen (bebas), dan variabel dependen (terikat). Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan metode yang digunakan adalah: Kuesioner (daftar pertanyaan), Studi pustaka dan Wawancara.

Pengukuran data yang berkaitan dengan variabel bebas maupun terikat dilakukan dengan

menggunakan skala likert. Data selanjutnya dianalisis dengan analisis regresi linier berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kusioner, maka kondisi objektif untuk variabel perilaku kepemimpinan yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 5 (lima) indikator, yakni: (1) fungsi koordinasi, (2) pengambilan keputusan, (3) komunikasi, (4) perhatian kepada bawahan dan (5) pengawasan. Perilaku kepemimpinan yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor penilaian untuk variabel perilaku kepemimpinan sebesar 3,95. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa perilaku kepemimpinan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara sudah baik, sedangkan tingkat persentase jawaban responden yang tidak puas sebesar 15,55%.

Faktor penyebab pegawai merasa perilaku kepemimpinan belum cukup baik dikarenakan masih adanya pegawai yang merasa tidak selalu meminta pertimbangan dan saran bawahan mengenai kebutuhan serta keinginan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, masih adanya pegawai yang merasa pimpinan tidak melakukan komunikasi yang harmonis dengan pegawai sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta masih adanya pegawai yang merasa pimpinan tidak memberikan perhatian lebih kepada pegawai untuk membantu penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan informasi di atas, maka pihak Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara perlu meningkatkan persepsi pegawai terhadap variabel perilaku kepemimpinan dengan cara pimpinan selalu meminta pertimbangan dan saran bawahan mengenai kebutuhan serta keinginan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, pimpinan melakukan komunikasi yang harmonis dengan pegawai sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta pimpinan memberikan perhatian lebih kepada pegawai untuk membantu penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kusioner, maka kondisi objektif untuk variabel kedisiplinan yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 4 (empat) indikator, yakni: (1) mematuhi semua peraturan organisasi, (2) penggunaan waktu secara efektif, (3) tanggung jawab dalam pekerjaan dan (4) tugas serta tingkat absensi. Kedisiplinan yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor penilaian untuk variabel kedisiplinan sebesar 3,96. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa kedisiplinan pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara sudah baik, sedangkan tingkat persentase jawaban responden yang tidak puas sebesar 17,78%.

Faktor penyebab pegawai merasa kedisiplinan belum cukup baik dikarenakan masih adanya pegawai yang merasa tidak bersedia dan kurang mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh instansi, masih adanya pegawai yang tidak menggunakan waktu seefektif mungkin, masih adanya pegawai yang tidak bertanggung jawab sepenuhnya terhadap hasil kerja yang dilakukan serta masih adanya pegawai yang kurang menaati mengenai aturan jam kerja yang berlaku.

Berdasarkan informasi di atas, maka pihak Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara perlu meningkatkan persepsi pegawai terhadap variabel kedisiplinan dengan cara meningkatkan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan strategi memberikan bonus ataupun penghargaan-penghargaan kepada pegawai yang mampu mencurahkan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang di berikan. Perlunya pimpinan memberikan perhatian yang teliti terhadap perilaku-perilaku kerja pegawai dengan strategi selalu menjalin komunikasi yang harmonis kepada pegawai agar pegawai dapat segera beradaptasi dengan rekan kerjanya, serta pimpinan harus mengadakan pertemuan atau rapat selalu dilakukan tepat waktu sehingga pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kusioner, maka kondisi objektif untuk variabel kinerja pegawai yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 4 (empat) indikator, yakni: (1) orientasi pelayanan, (2) integritas, (3) komitmen dan (4) kerjasama. Kinerja yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor penilaian untuk variabel kinerja pegawai sebesar 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa kinerja pegawai

pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara sudah baik, sedangkan tingkat persentase jawaban responden yang tidak puas sebesar 16,67%.

Faktor penyebab pegawai merasa kinerja belum cukup baik dikarenakan masih adanya pegawai yang kurang memiliki sikap yang baik dalam memberikan pelayanan, masih adanya pegawai yang kurang memiliki integritas yang baik dalam bertindak di dalam organisasi, masih adanya pegawai yang kurang memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan serta masih adanya pegawai yang kurang memiliki sikap kerjasama yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan informasi di atas, maka pihak Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara perlu meningkatkan persepsi pegawai terhadap variabel kinerja dengan cara meningkatkan ketelitian para pegawai dalam bekerja sehingga tingkat kesalahan menjadi rendah, meningkatkan jumlah pekerjaan rutin yang diselesaikan berdasarkan target yang ditetapkan, meningkatkan pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam tugas pokok dan fungsinya, meningkatkan penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, serta meningkatkan pelaksanaan pekerjaan dengan selalu bekerjasama dengan rekan kerja sehingga pekerjaan yang dilaksanakan dapat diselesaikan dengan lebih mudah.

Angka Konstanta (β_0) sebesar 2,362 dengan nilai signifikansi sebesar 0,221 yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, maka dapat diinterpretasikan bahwa secara statistika nilai konstanta (β_0) tersebut berbeda nyata dengan nol ($\beta_0=0$). Karena itu, nilai konstanta tersebut ($\beta_0 = 2,362$) dapat dimasukkan dalam model regresi. Nilai F_{hitung} sebesar 46,565 dengan nilai signifikansi sebesar $F_{\text{sig}} = 0,000$ yang berarti bahwa ($F_{\text{sig}} < 0,05$), maka secara statistika variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dan kedisiplinan (X_2) secara simultan (bersama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf kepercayaan 95%. Nilai R^2 (*R-Square*) sebesar 0,689 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dan kedisiplinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 68,9% yang artinya bahwa variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dan kedisiplinan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara. Sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,830 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dan kedisiplinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 83,0%.

Signifikansi pengaruh variabel X_1 (perilaku kepemimpinan) terhadap Y (kinerja pegawai) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi sebesar $t_{\text{sig}} = 0,047$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai koefisien β_1 sebesar 0,253 secara statistika berbeda nyata dengan α yang ditetapkan sebesar 0,05. Karena itu variabel perilaku kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel penduga bagi kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara.

Signifikansi pengaruh variabel X_2 (kedisiplinan) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,101 dengan nilai $t_{\text{sig}} = 0,000 < 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai koefisien β_2 sebesar 0,630 secara statistika berbeda nyata dengan α yang ditetapkan sebesar 0,05. Karena itu variabel kedisiplinan (X_2) secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel kedisiplinan (X_2) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel penduga bagi kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: perilaku kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan nilai F_{hitung} pada taraf $\alpha = 0,05$ sebesar 46,565 dan nilai F_{sig} sebesar 0,000 ($F_{\text{sig}} = 0,000$) berarti nilai $F_{\text{sig}} < 0,05$. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dan kedisiplinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara. Atas

dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai t_{hitung} pada taraf $\alpha = 0,05$ sebesar 2,048 dan nilai t_{sig} sebesar 0,047 ($t_{sig} = 0,047$) berarti nilai $t_{sig} < 0,05$. Karena itu, secara parsial variabel X_1 (perilaku kepemimpinan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara. Atas dasar ini, maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai t_{hitung} pada taraf $\alpha = 0,05$ sebesar 5,101 dan nilai t_{sig} sebesar 0,000 ($t_{sig} = 0,000$) berarti nilai $t_{sig} < 0,05$. Karena itu, secara parsial variabel X_2 (kedisiplinan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara. Atas dasar ini, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara. Ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, keterlibatan kerja dan motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian model regresi secara parsial di ketahui bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara. Hal ini dapat di interpretasikan bahwa setiap elemen yang menjadi item indikator yang digunakan untuk mengukur perilaku kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan kinerja pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang dikemukakan oleh House (1998), menyatakan bahwa perilaku pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap pegawai, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Perilaku pada dasarnya terkait dengan proses pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya.

Sesuai hasil pengujian model regresi secara parsial diketahui bahwa secara parsial kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara. Hal ini dapat di interpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara akan semakin tinggi pula.

Hal ini disebabkan karena setiap elemen yang menjadi item indikator yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan merupakan faktor yang menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Sehingga apabila organisasi mampu menciptakan hubungan kerja yang baik, komunikasi yang lancar, serta kerjasama dalam organisasi berjalan dengan baik antara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan, maka pegawai secara langsung menyukai pekerjaan sehingga pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (1998:305) yang mengungkapkan bahwa pendiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain, serta meningkatkan kerjanya.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Peneliti menyadari dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dialami, selain keterbatasan waktu dan biaya adalah:

1. Spesifikasi model yang dikembangkan dalam penelitian ini masih tergolong sederhana dan bersifat umum sehingga belum diperoleh hasil yang benar-benar kompleks. Selain itu penelitian ini hanya dilakukan berdasarkan *cross-sectional* data, sedangkan untuk mengetahui sikap dan perilaku sebaiknya dilakukan dengan membutuhkan jangka waktu yang panjang dan interview.
2. Penelitian ini hanya difokuskan pada satu organisasi pemerintahan yaitu Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara, kedepan dapat melakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas lagi.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai hanya variabel perilaku kepemimpinan dan kedisiplinan. Masih banyak variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai yang belum dimasukkan dalam pembentukan variabel penelitian ini.
4. Variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai cukup banyak, namun variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya dua variabel yaitu perilaku kepemimpinan dan kedisiplinan sehingga tidak dapat digeneralisasikan bahwa kinerja pegawai hanya dipengaruhi oleh variabel perilaku kepemimpinan dan kedisiplinan.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Perilaku kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara.
2. Perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara.
3. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale, Timpe. 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: Gramedia.
- A.S. Moenir. 1999. *Manajemen Pelavanan Oman di Indonesia*. Jakarta: Aksara.
- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta.
- Alex S. Nitisemito. 1991. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya*. Manusia. Jakarta
- As'ad, M, 2003, *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta: Liberty
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber. Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara,.
- Dessler, Garry, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2,. Phenhallindo, Jakarta.
- Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo, 2012, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi*, Diponegoro Journal Of Management. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>.
- Gouzali Saydam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djembatan, Jakarta.
- Hariandja, Marios T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, S.P, Melayu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Heryawan, Ahmad. 2009. *Hakikat Kesetaraan Gender*. [http://www.ahmadheryawan.com/kolom/94-kolom/2722-hakikatkesetaraan dan keadilan-gender.pdf](http://www.ahmadheryawan.com/kolom/94-kolom/2722-hakikatkesetaraan%20dan%20keadilan-gender.pdf) diakses 01 Oktober 2014.
- Husein Umar, 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta.
- M. Natsir. 2003. *Metode Penelitian Bandung* : Universitas Padjadjaran Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.

- Moekijjat. 1987. Pengembangan Manajemen. Bandung: Angkasa Persada. Pres.
- Moeheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor
- Riduwan. 2006. Metode dan tehnik Menyusun Tesis. Bandung.
- Robbins, Stephen P, 2002, Prilaku Organisasi, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 1992, Psikologi Lingkungan, Cetakan Pertama, Penerbit PT Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2003. Research Methods For Business: A Skill Building Aproach, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 1997. Statistika :Teori dan Aplikasi. Jilid 2, Edisi ke 5. Jakarta: Erlangga.
- Surono.1997. Mengukur keberhasilan suatu perpustakaan. Jurnal media pustaka. Vol. IV. No. 4. Desember. hlm. 19.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979. Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999. tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.