

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN TINGKAT DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PIDIE

Ardian Abdilah¹⁾ Husaini Abdullah²⁾ Ery Jayanti³⁾

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur

email : ardianabd1911@gmail.com,

²Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur

email : husaini.sigli@gmail.com

³Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur

email : eryjayanti@unigha.ac.id

Info Artikel	ABSTRAK
<p><i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 31-01-2024 Direvisi: 30-04-2024 Dipublikasikan: 05-05-2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Disiplin Pegawai Terhadap Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pidie”. Dimana variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan tingkat disiplin pegawai (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependennya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pidie yang mana jumlahnya 61 pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 responden. Analisis ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi berganda Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis melalui Uji F dan Uji t, serta analisis Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi: $Y = 2,877 + 0,543 X_1 + 0,313 X_2$. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel Tingkat disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 0,543% terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie. Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Tingkat disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 0,856% Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.</p> <p>Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Tingkat Disiplin Pegawai, Kerja Pegawai</p>
<p><i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p><i>Cara Mensitasi :</i></p> <p>Abdilah, A. Abdullah, H. Jayanti, E. 2024. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pidie. 2(2), 57-84.</p>	

Article Info	ABSTRACT
<p><i>Article History :</i> <i>Received: 31-01-2024</i> <i>Revised: 30-04-2024</i> <i>Published: 05-05-2024</i></p>	<p><i>This research aims to "Analyze the Influence of Leadership Style and Employee Discipline Level on Employee Work at the Pidie Regency Education and Culture Service". Where the independent variables are leadership style (X1) and employee discipline level (X2) and employee performance (Y) as the dependent variable. The population in this study were employees of the Pidie Regency Education and Culture Service, numbering 61 employees. The sample in this study amounted to 61 respondents. This analysis includes Validity Test, Reliability Test, Multiple Regression Analysis Classical Assumption Test, Hypothesis Testing via F Test and t Test, as well as Coefficient of Determination (R²) analysis. Based on the research results, the regression equation was obtained: $Y = 2.877 + 0.543 X1 + 0.313 X2$. Based on the results of the analysis above, it can be concluded that of the two variables studied, it turns out that the variable Level of work discipline (X2) has the most dominant influence of 0.543% on the performance of employees of the Pidie Regency Education and Culture Service. The relationship between the dependent and independent variables, namely the leadership style (X1) and level of work discipline (X2), respectively, on the performance of Pidie Regency Education and Culture Service employees with a correlation index of 0.856%. This means that the relationship is very strong.</i></p> <p>Keywords: <i>Leadership Style, Employee Discipline Level, Employee Work</i></p>
<p><i>DOI Number :</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p><i>How to cite :</i></p> <p>Abdilah, A. Abdullah, H. Jayanti, E. 2024. <i>Analysis Of The Influence Of Leadership Style And The Level Of Employee Discipline Regarding Employee Work At The Pidie District Education And Culture Service</i>. 2(2), 57-84.</p>	

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu instansi memegang peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia yang di perlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik secara efektif dan efisien. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

Dalam instansi pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Mengacu pada upaya memenuhi tuntutan pembangunan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, maka diperlukan upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) baik pada aspek kuantitas maupun aspek kualitas agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Salah satu strategi dalam meningkatkan kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu dengan adanya sebuah kepemimpinan yang baik.

Mengenai persoalan disiplin pegawai, penulis menemukan fakta di lapangan bahwa masih banyak Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kerja Pemerintahan Kabupaten Pidie yang belum menerapkan kedisiplinan dengan baik. Dimana masih banyak Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang masih berkeliaran di luar kantor saat jam kerja. Beberapa kali terlihat Aparatur Sipil Negara (ASN) laki-laki yang sering nongkrong di warung kopi saat jam kerja. Hal

tersebut sangat tidak mencerminkan sikap disiplin seorang pegawai dan merupakan sebuah larangan yang harus dijalankan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Selain tidak mematuhi aturandisiplin pegawai merupakan suatu pelanggaran,hal tersebut juga dikhawatirkan akan berdampak terhadap kualitas kinerja pegawai.

Sikap tidak disiplin pegawai tentu saja berhubungan dengan bagaimana seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinannya. seorang pemimpin dimanapun dia memimpin sudah mestinya memberikan sikap teladan atau disiplin dengan mencontohkan perilaku-perilaku yang baik pada anggota atau bawahannya. Akan tetapi fakta yang terjadi di lapangan masih ada para pegawai yang melanggar aturan disiplin kerja. Para pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja sesuka hati mereka, karena pimpinan kurang memperhatikan pegawainya.

Berdasarkan hasil observasi permasalahan yang terjadi pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pidie adalah menurunnya kinerja yang terjadi pada pegawai yang disebabkan oleh kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan. Kurangnya jalinan komunikasi antara pimpinan dan bawahan dan juga penerapan gaya kepemimpinan yang kurang sesuai. Penurunan kinerja tersebut akan menghambt salah satu misi dari Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pidie yaitu memberikan pelayanan yang berkualitas .

Peningkatan kinerja pegawai sanantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang diberikan oleh pegawai sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pidie ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Disiplin Pegawai Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pidie ?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pidie
2. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Disiplin Pegawai Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pidie

STUDI KEPUSTAKAAN

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Jaya, Mukhtar, dan UA 2020:38) Gaya artinya sikap, gerakan, tingkahlaku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan

gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin

Adapun menurut (Jamaludin 2017:164) gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi karyawannya dalam menjalankan tugas.

Sedangkan menurut (Agustin 2021:129) Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator gaya kepemimpinan yang disebutkan dalam (Bahri, 2016) adalah :

1. Kemampuan analitis
2. Keterampilan
3. Keberanian
4. Kemampuan mendengar
5. Ketegasan

Disiplin

Menurut (SISWADI 2016:129) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengansukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan.

Sedangkan menurut (Pranitasari dan Khotimah 2021:23) Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya.

Menurut (Pranitasari dan Khotimah 2021:26) Ada beberapa indikator-indikator disiplin pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian , dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain
4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang

Kinerja

Dalam (Wulan, Pio, dan Sambul 2018:35) menyebutkan bahwa Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi yang berarti pula hasil kerja. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dalam (Sari dan Hadijah 2016:206) menyebutkan Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas). Adapun kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

Dalam (Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari 2021:1899) menyebutkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu.

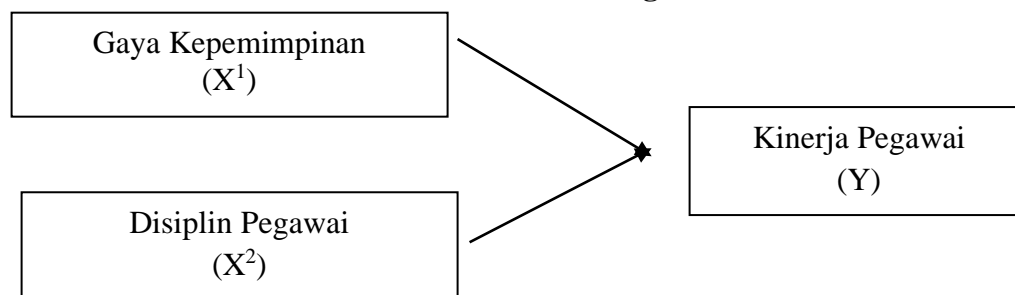
Sedangkan menurut (Mardiana dan Paryanti 2021:68) adapun indikator kinerja karyawan terdiri dari :

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Inisiatif karyawan
3. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan studi kepustakaan yang telah di kemukakan di atas maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran untuk penelitian ini sebagai berikut

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis Sementara

Berdasarkan kajian teori terhadap permasalahan penelitian maka dapat dirumuskan suatu hipotesis dalam penelitian ini yaitu “ terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan dan disiplin pegawai dijalankan dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka sebaliknya apabila gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai tidak dijalankan dengan baik maka memberikan pengaruh negative pada kinerja pegawai.”

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mengambil lokasi pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie yang beralamat di Jalan Teungku Chik Ditiro Blang Asan Kecamatan Kota Sigli Kabupaten Pidie. Objek penelitian adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (Amin et al., 2023). Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie yang berjumlah 61 orang pegawai.

Adapun pengertian sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili seluruh gejala yang diamati (Amin et al., 2023). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 61 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *caratotal sampling* atau secara keseluruhan. Alasan menggunakan teknik ini adalah karena jumlah populasi di bawah 100 orang sehingga di tentukan sampel yaitu sebanyak 61 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Observasi, yaitu mengadakan kunjungan langsung pada objek penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan
- Studi dokumentasi yaitu dengan melakukan pengumpulan data mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.
- Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data berupa daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis untuk diisi oleh responden yang mana responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.
- Wawancara yaitu melakukan Tanya jawab langsung dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie untuk menguatkan pernyataan yang diberikan responden.
- Penelitian kepustakaan (*Library research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca beberapa buku literature, mengumpulkan dokumen instansi yang ada hubungannya dengan permasalahan penulisan skripsi ini dan selanjutnya di olah kembali.

Peralatan Analisis Data

Uji Regresilinier Berganda

Berdasarkan hubungan dua variabel yang dinyatakan dengan persamaan linear dapat digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang besarnya nilai Y (variabel dependen) berdasarkan nilai X tertentu (variabel independen). Ramalan (prediksi) tersebut. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dapat dirumuskan : (Sudjana, 2006 : 149).

$$Y = \alpha + \beta^1 X^1 + \beta^2 X^2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X¹ = Gaya Kepemimpinan

X² = Disiplin Pegawai

α = konstanta regresi

β^1, β^2 = Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen dengan dependen digunakan koefisien korelasi (R). Menurut Sugiono (2007 : 142) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

- a. 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- b. 0,20 – 0,399 = rendah
- c. 0,40 – 0,599 = sedang
- d. 0,60 – 0,799 = kuat
- e. 0,80 – 1,00 = sangat kuat

Sedangkan untuk melihat besarnya variasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi (R^2).

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dimaksud untuk melihat pengaruh secara parsial dari setiap variabel penelitian X yaitu dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel.

1. Jika t-hitung > t-tabel dengan taraf signifikan lebih kecil 0,05 artinya variabel X memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap variabel Y, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_1) ditolak.
2. Jika t-hitung < t-tabel dengan taraf signifikan lebih besar 0,05 artinya variabel X tidak pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel Y maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_1) diterima. Ghozali (2009:331).

Pengujian Secara Keseluruhan (Uji F)

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan jika :

1. F-hitung > F-tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka dapat dikatakan variabel X dapat dijelaskan secara bersama dengan variabel Y.
2. Sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai F-hitung < F-tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka tidak dapat dijelaskan secara bersama dengan variabel Y. Ghozali (2009:332).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Pengujian validitas butir-butir dari kuisioner ini dilakukan secara statistik, yaitu menggunakan metode korelasi *product moment*, dengan kriteria penentuan jika koefisien korelasi (r) yang diperoleh lebih besar dari pada koefisien dari tabel nilai-nilai kritis r, yaitu pada taraf signifikan 5%, instrumen tes yang diujicobakan tersebut dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} untuk penelitian ini adalah **0.261**. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner dikatakan valid dan

sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis=5% (62)	Ket
X ₁	X1.1	0,713	0.706	Valid
	X1.2	0,554	0.537	Valid
	X1.3	0,759	0.753	Valid
	X1.4	0,807	0.811	Valid
	X1.5	0,730	0.737	Valid
X ₂	X2.1	0,794	0.798	Valid
	X2.2	0,775	0.779	Valid
	X2.3	0,653	0.654	Valid
	X2.4	0,781	0.784	Valid
	X2.5	0,619	0.635	Valid
Y	Y1	0,751	0.755	Valid
	Y2	0,672	0.676	Valid
	Y3	0,666	0.667	Valid
	Y4	0,789	0.791	Valid
	Y5	0,651	0.653	Valid

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} pada masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} (0.246), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian kehandalan ditunjukkan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Tinggi rendahnya keandalan digambarkan melalui koefisien reliabilitas dalam suatu rangka tertentu. Dalam pengujian kehandalan digunakan tes konsistensi internal yaitu sistem pengujian terhadap sekelompok tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut. Nilai koefisien alpha bervariasi mulai dari 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dan untuk nilai $\alpha = 0,60$ atau kurang memberi indikasi bahwa alat ukur tersebut kurang kehandalannya.

Tabel 2. Reliabilitas Variabel Penelitian Alpha

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Gaya kepemimpinan (X ₁)	5	0,752	Handal
2	Tingkat disiplin kerja (X ₂)	5	0,780	Handal
3	Kinerja pegawai (Y)	5	0,738	Handal

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu Variabel Gaya kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai alpha sebesar 0,752, dan Variabel Tingkat disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai alpha sebesar 0,780 serta variabel Kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,738.

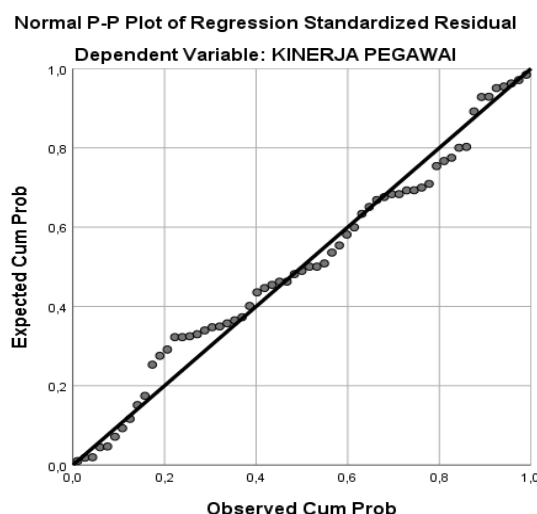
Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

Analisis Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dari sampel yang diambil normal atau tidak. Residual variabel yang terdistribusi normal yang akan terletak di sekitar garis horizontal. Berdasarkan P-Plot pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar berikut :

Gambar 2. Grafik Uji Normalitas



Normalitas dapat juga dilihat melalui uji Kolmogorov-smirnov Z, apabila probabilitas Kolmogorov-Smirnov $Z > 0,05$, maka data penelitian mempunyai distribusi normal. Berdasarkan pengujian Kolmogorov-Smirnov Z data penelitian ini mempunyai distribusi normal dengan perinciannya sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,22652200
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,074
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas hasil uji kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai yang signifikan 0,107 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil keputusan data terdistribusi

normal. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini benar-benar memenuhi asumsi normalitas, yang berarti bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas diuji dengan melihat VIF dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Bila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas atau non multikolinearitas artinya data yang diteliti tidak terdapat pengaruh variabel luar yang dapat merusak kualitas data yang diperoleh. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3. Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Variabel Gaya kepemimpinan (X_1)	1,663	Non Multikolinearitas
Variabel Tingkat disiplin kerja (X_2)	1,663	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, (2023)

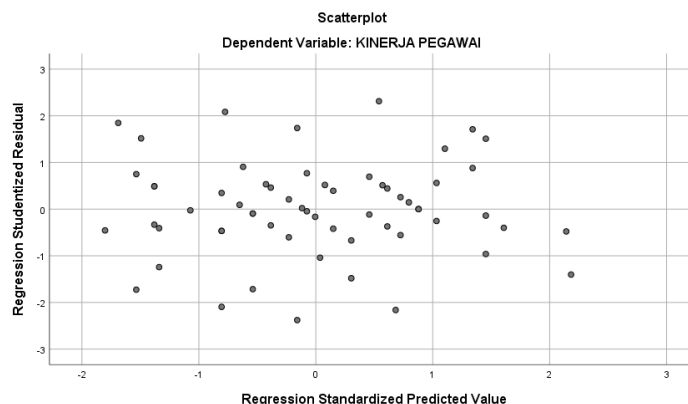
Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah bebas adanya variabel pengganggu yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian, karena diperoleh nilai multikolinearitas berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflating Faktor*) lebih kecil dari nilai 10.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*.

Jika ada pola tertentu, seperti titik - titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat sebagai berikut :

Gambar 3. Grafik Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas terlihat bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pembahasan

Tabel 4. Pengaruh Masing-masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sign
Konstanta	2,877	1,271		2,264	1,665	,027
Gaya kepemimpinan (X ₁)	,543	,089	,532	6,078	1,665	,000
Tingkat disiplin kerja (X ₂)	,313	,066	,415	4,741	1,665	,000
Koefisien Korelasi (R)	= 0,856 ^a					
Koefisien Determinasi (R ²)	= 0,733					
Adjusted R	= 0,724					
F _{hitung}	= 79,669					
F _{tabel}	= 2,72					
Sign F	= .000 ^b					

Dari output SPSS di atas dengan dipergunakan model regresi berganda, dapat difungsikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,877 + 0,543 X_1 + 0,313 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,877 artinya jika Gaya kepemimpinan (X₁) dan Tingkat disiplin kerja (X₂) dianggap konstan, maka Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie adalah sebesar 2,877 pada satuan skala likert, yang mengindikasikan bahwa Kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie dapat dikatakan sangat puas.
2. Nilai koefisien regresi Gaya kepemimpinan sebesar 0,543 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan persepsi responden variabel Gaya kepemimpinan (X₁), maka akan mempengaruhi Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie sebesar 54,3%.
3. Nilai koefisien regresi Tingkat disiplin kerja sebesar 0,313 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan persepsi responden variabel Tingkat disiplin kerja (X₂), maka akan mempengaruhi Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie sebesar 31,3%.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel Tingkat disiplin kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 0,543% terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Gaya kepemimpinan (X₁) dan Tingkat disiplin kerja (X₂) terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 0,856% Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.

Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel Gaya kepemimpinan (X₁) dan Tingkat disiplin kerja (X₂) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan pelanggan ditunjukkan

dengan besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,733%, nilai tersebut berarti sebesar 73,3% tingkat perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan seluruh variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan (X_1) dan Tingkat disiplin kerja (X_2) dan analisisnya sebesar 27,7% dijelaskan oleh variabel di luar penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Pembuktiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	247,968	2	123,984	79,669	2.72	0.000
	Residual	90,261	58	1,556			
	Total	338,230	60				

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2023)

Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 79,669 > F_{tabel} 2.72$. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Tingkat disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,877	1,271		2,264	1,665	,027
	Gaya kepemimpinan (X_1)	,543	,089	,532	6,078	1,665	,000
	Tingkat disiplin kerja (X_2)	,313	,066	,415	4,741	1,665	,000

Variabel Gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung} 6,078 > t_{tabel} 1,665$, sehingga Hipotesis Nol (H_o) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

Variabel Tingkat disiplin kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} 4,741 > t_{tabel} 1,665$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang “**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Disiplin pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pidie**” adalah sebagai berikut

Nilai konstanta sebesar 2,877 artinya jika Gaya kepemimpinan (X_1) dan Tingkat disiplin kerja (X_2) dianggap konstan, maka Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie adalah sebesar 2,877 pada satuan skala likert, yang mengindikasikan bahwa Kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie dapat dikatakan sangat puas.

Nilai koefisien regresi Gaya kepemimpinan sebesar 0,543 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan persepsi responden variabel Gaya kepemimpinan (X_1), maka akan mempengaruhi Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie sebesar 54,3%.

Nilai koefisien regresi Tingkat disiplin kerja sebesar 0,313 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan persepsi responden variabel Tingkat disiplin kerja (X_2), maka akan mempengaruhi Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie sebesar 31,3%.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel Tingkat disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 0,543% terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Tingkat disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 0,856% Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.

Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Tingkat disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan pelanggan ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,733%, nilai tersebut berarti sebesar 73,3% tingkat perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan seluruh variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan (X_1) dan Tingkat disiplin kerja (X_2) dan analisisnya sebesar 27,7% dijelaskan oleh variabel di luar penelitian ini.

Saran

Adapun saran yang dapat saya sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie, Pimpinan harus lebih memperhatikan variabel-variabel yang bisa membuat pegawai merasa puas dan dapat meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie
2. Pegawai hendaknya lebih memperhatikan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, terutama mengenai gaya kepemimpinan dan tingkat disiplin kerja serta kinerja pegawai.
- 3.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9081>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Bahri, M. S. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA*, 6(2), 144–152.
- Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, H. H. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(3), 161–169.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Mardiana, E., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC&GA Group Head PT Jasamarga Jalanlayang Cikampek. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 66–75.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- SISWADI, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan padapt. Jasa marga cabang (belmera) medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Wulan, A., Pio, T. R. J., & Sambul. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kn. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).