

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT SAGULUNG**

**Lidia Saputri, Ade Parlaungan Nasution dan Ramon Zamora**  
Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam

### **ABSTRACT**

*The research was conducted in the District Sagulung. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and discipline to the performance, both separately (partial) and collectively - together (simultaneously).*

*In this study, the authors use the method of sample with a total of 35 people to serve as respondents of the total population (employees). While the types of data used are primary data and secondary data. Sources of primary data obtained from questionnaires to employees in the district kompoten Sagulung While the secondary data obtained from the District Office Sagulung and documents obtained from the literature - literature-related and can support as well as useful for this research. Data was collected through interviews and questionnaires. Data were analyzed by descriptive statistics, which are used to describe the objects that give an overview of the study through the data with methods drawn from a population sample obtained in the field associated with the theory - a theory that is relevant and quantitative techniques to the analysis of the data that has been given a score according to the measurement scale used is the Likert scale and the results of the test using SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 20.*

*From the research, the authors conclude that the partial leadership style (X1) and a significant positive effect on performance (Y), with test results for 0919 or 91.9%, and Discipline (X2) is also a significant effect on performance (Y), it can be seen from the test results for 0884 or 88.4%. Then the simultaneous testing Leadership Style and Disciplinary positive and significant effect (strong) on Employee Performance in Batam City District Sagulung to sled for 0834 or 83.4%, as for the rest of 0166 or 16.6% influenced by variables or other factors.*

*Keywords: Leadership Style, Discipline and Performan*

### **PENDAHULUAN**

Kecamatan Sagulung terbentuk mulai tanggal 01 Juni 2006 sebagai bentuk implementasi dari Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 02 Tahun 2005 tentang Pemekaran, Perubahan dan Pembentukan Kecamatan atau Kelurahan di Kota Batam, dan merupakan salah satu Kecamatan dalam gugus Pemerintah Kota Batam, dengan demikian Kecamatan Sagulung harus mendukung secara penuh visi yang akan diwujudkan oleh Pemerinatah Kota Batam sehingga

Kecamatan Sagulung diharapkan mampu menyumbang andil dalam pencapaian visi tersebut. Untuk itu Kecamatan Sagulung memiliki komitmen yang tertuang dalam “Visi Terciptanya Pelayanan Prima dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat”

Untuk mencapai visi yang telah ditentukan maka Kecamatan Sagulung memiliki beberapa misi sehingga menjadi suatu kesatuan tekad yang harus terwujud tahun – Tahun secara bertahap sesuai dengan rencana strategis lima tahunan, untuk hal tersebut beberapa misi Pemerintahan Kecamatan Sagulung antara lain :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur dan sumber daya masyarakat yang memiliki kemampuan IPTEK dengan dilandasi IMTAQ yang tangguh.
2. Meningkatkan kualitas pelayanan publik.
3. Meningkatkan pembangunan infrastruktur pelayanan umum dan pelayanan sosial.
4. Meningkatkan Kualitas dan kuantitas fasilitas Sarana dan Prasarana Perkantoran.
5. Mewujudkan kerukunan dan ketentraman hidup antar kelompok etnis dan agama dalam masyarakat.

Perwujudan visi dan misi Kecamatan Sagulung tentunya harus didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sehingga kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat ditingkatkan. Saat ini kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sagulung masih terus ditingkatkan walau masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih lambatnya beberapa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Gaya kepemimpinan yang positif sangat diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Permasalahan disiplin kerja masih menjadi

fenomena pada pegawai Kantor Kecamatan Sagulung. Masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja dan istirahat melebihi waktu yang telah di tentukan.

Melalui uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh lagi dengan didukung oleh data yang mampu penulis peroleh, sehingga penulis terfokus untuk memilih judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Sagulung – Kota Batam*"

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Sagulung Kota Batam.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Sagulung Kota Batam.
3. Untuk mengetahui dan menelaah bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Sagulung Kota Batam.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1.1 Pengertian Kepemimpinan**

Inti dari manajemen adalah menggerakkan dan inti dari pergerakan adalah memimpin. Siapa yang dapat menggerakkan orang-orang yang di bawah kekuasaannya, berarti ia dapat menjalankan manajemen. Siapa yang dapat memimpin orang-orang yang ada di bawah kekuasaannya berarti ia dapat menggerakkan orang-orang itu.

Orang yang mempunyai tugas menggerakkan orang atau orang-orang bawahannya sebaiknya memiliki sifat-sifat kepemimpinan yakni seni untuk menggerakkan orang lain. Menurut konsep dasarnya kepemimpinan merupakan suatu seni, sikap mempengaruhi orang-orang dalam suatu kelompok agar bisa bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya.

## **2.2 Kedisiplinan**

### **2.2.1 Pengertian Kedisiplinan**

Kata “Disiplin” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) didefinisikan sebagai ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan dan tata tertib. Siagian (2008) mendefinisikan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain, serta meningkatkan prestasi kerja.

Jenis-jenis disiplin dalam organisasi, yaitu bersifat preventif, korektif dan bersifat progresif.

#### **a. Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

#### **b. Disiplin Korektif**

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. Disiplin Progresip

Disiplin Progresip adalah memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran berulang-ulang.

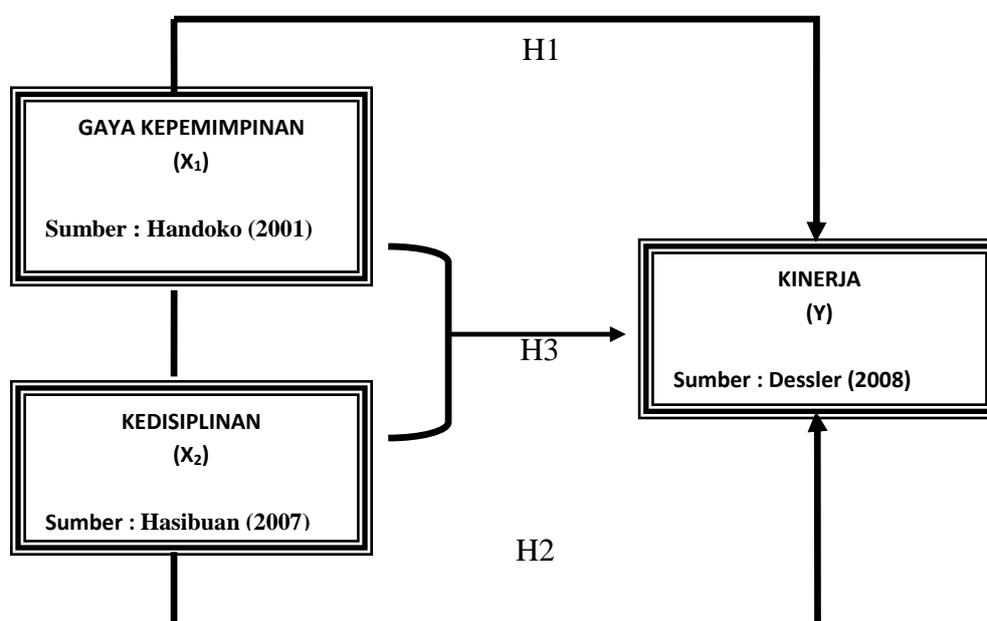
## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai,2005).

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



#### **2.4.1 Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu persepsi, kondisi atau prinsip yang dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan agar bisa ditarik suatu konsekuensi yang logis, dengan cara ini kemudian diadakan pengujian atau testing tentang kebenaran. Dari permasalahan di atas, penulisan hipotesa sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sagulung Kota Batam.
- b. Semakin tinggi kedisiplinan pegawai Kantor Camat Sagulung kota Batam, akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut.
- c. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan pegawai sangat berdampak positif sekali dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sagulung Kota Batam.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.2.2.2 Pengujian Validitas**

Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0.3$ ” (Sugiyono, 2010). Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0.3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas terhadap instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.21 dengan kondisi bahwa korelasi antara butir-butir untuk setiap variabel terhadap skor total konstruk menunjukkan hasil yang signifikan karena terbukti nilainya ( $r$ ) lebih besar dari pada 0.3 ( $> 0.30$ ). Rincian terdapat pada tabel 5.9 berikut

Tabel 5.9 Hasil Pengujian Validitas

|         | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| BUTIR1  | 147,6286                   | 229,123                        | ,628                             | ,953                             |
| BUTIR2  | 147,1429                   | 225,420                        | ,749                             | ,953                             |
| BUTIR3  | 147,5429                   | 222,667                        | ,770                             | ,952                             |
| BUTIR4  | 147,1714                   | 238,087                        | ,492                             | ,954                             |
| BUTIR5  | 147,2286                   | 225,711                        | ,727                             | ,953                             |
| BUTIR6  | 147,3714                   | 221,240                        | ,794                             | ,952                             |
| BUTIR7  | 147,1714                   | 227,323                        | ,686                             | ,953                             |
| BUTIR8  | 147,2286                   | 225,711                        | ,727                             | ,953                             |
| BUTIR9  | 147,0000                   | 236,647                        | ,469                             | ,954                             |
| BUTIR10 | 147,1714                   | 238,205                        | ,365                             | ,955                             |
| BUTIR11 | 147,2000                   | 231,341                        | ,639                             | ,953                             |
| BUTIR12 | 147,2000                   | 234,341                        | ,486                             | ,954                             |
| BUTIR13 | 147,0857                   | 236,610                        | ,399                             | ,955                             |
| BUTIR14 | 147,0000                   | 236,647                        | ,469                             | ,954                             |
| BUTIR15 | 147,0857                   | 225,434                        | ,785                             | ,952                             |
| BUTIR16 | 146,9714                   | 233,911                        | ,517                             | ,954                             |
| BUTIR17 | 147,1714                   | 227,205                        | ,770                             | ,952                             |
| BUTIR18 | 147,0000                   | 232,706                        | ,463                             | ,955                             |
| BUTIR19 | 147,2286                   | 228,887                        | ,659                             | ,953                             |
| BUTIR20 | 147,1714                   | 229,440                        | ,708                             | ,953                             |
| BUTIR21 | 147,1714                   | 227,676                        | ,566                             | ,954                             |
| BUTIR22 | 147,2000                   | 231,341                        | ,639                             | ,953                             |
| BUTIR23 | 147,1429                   | 227,773                        | ,764                             | ,953                             |
| BUTIR24 | 147,0857                   | 226,551                        | ,777                             | ,952                             |
| BUTIR25 | 147,1714                   | 233,264                        | ,607                             | ,954                             |
| BUTIR26 | 147,0000                   | 232,412                        | ,611                             | ,954                             |
| BUTIR27 | 146,7143                   | 237,681                        | ,434                             | ,955                             |
| BUTIR28 | 146,7143                   | 237,681                        | ,434                             | ,955                             |
| BUTIR29 | 147,1143                   | 240,869                        | ,337                             | ,955                             |
| BUTIR30 | 146,9429                   | 236,938                        | ,418                             | ,955                             |
| BUTIR31 | 147,1143                   | 237,516                        | ,532                             | ,954                             |
| BUTIR32 | 147,0571                   | 237,232                        | ,479                             | ,954                             |
| BUTIR33 | 147,1429                   | 241,126                        | ,366                             | ,955                             |
| BUTIR34 | 147,0857                   | 236,904                        | ,536                             | ,954                             |
| BUTIR35 | 147,0571                   | 229,467                        | ,567                             | ,954                             |
| BUTIR36 | 147,4857                   | 226,081                        | ,773                             | ,952                             |
| BUTIR37 | 147,1714                   | 238,087                        | ,492                             | ,954                             |
| BUTIR38 | 147,0857                   | 236,610                        | ,399                             | ,955                             |

Sumber : lampiran output SPSS

### 5.2.1.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut :

Tabel 5.10 Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel              | Item | Koefisien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) | Keterangan |
|-----------------------|------|---|------------|
| Gaya Kepemimpinan _X1 | 12   | .904                                    | Reliabel   |
| Kedisiplin_X2         | 12   | .907                                    | Reliabel   |
| Kinerja_Y             | 12   | .771                                    | Reliabel   |

Sumber : Lampiran output SPSS

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu  $\geq 0.5$  sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## 5.3 Uji Asumsi Klasik

### 5.2.2.1 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0.1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut :

Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas

| No | Variabel Bebas         | Colinierity Statistic |       | Keterangan              |
|----|------------------------|-----------------------|-------|-------------------------|
|    |                        | Tolerance             | VIF   |                         |
| 1  | Gaya Kepemimpinan (X1) | .277                  | 3.614 | Bebas Multicolinieritas |
| 2  | Kedisiplinan (X2)      | .277                  | 3.614 | Bebas Multicolinieritas |

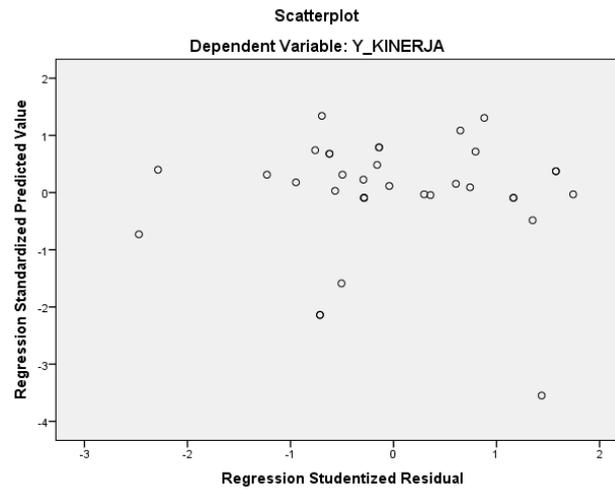
Sumber : Lampiran output SPSS

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### 5.2.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 20, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005). Hasil pengujian heteroskedastisitas terlihat pada gambar 5.12 berikut:

Gambar 5.1 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Lampiran Output SPSS

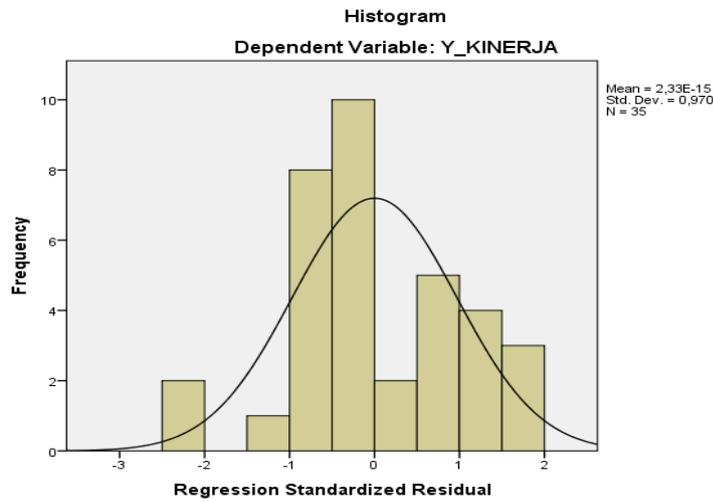
Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

### 5.2.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Syarat data yang layak untuk diuji adalah d

Data tersebut harus terdistribusi normal, uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian dapat dilakukan dengan dua pendekatan histogram atau dengan pendekatan grafik. Seperti yang terlihat pada gambar 5.13 dan 5.14.

Gambar 5.2 Histogram Uji Normalitas Data



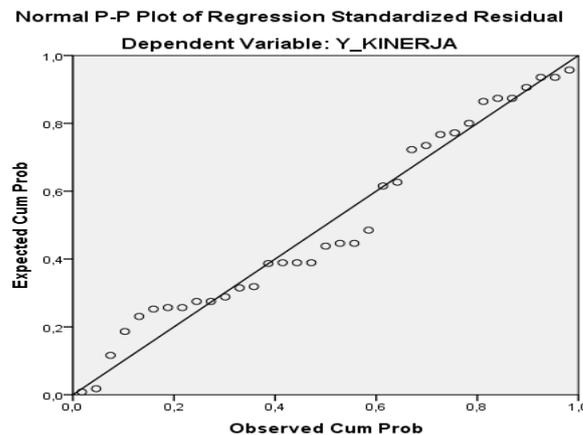
*Sumber Lampiran Output SPSS*

Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.3 Hasil Pengujian Normalitas.

*Sumber : Lampiran Output SPSS*

Dari gambar diatas tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik



data searah dengan garis diagonal.

### 5.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan). Pengujian hipotesis pertama dan hipotesis kedua dilakukan dengan menggunakan uji t, dan pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan uji F.

#### 5.2.3.1 Uji F (Simultan)

Diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

*Ho : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.*

*Ha : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.*

Tabel 5.12 Hasil Uji F Anova

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 340,586        | 2  | 170,293     | 86,558 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 62,956         | 32 | 1,967       |        |                   |
|                    | Total      | 403,543        | 34 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y\_KINERJA

b. Predictors: (Constant), X2\_KEDISIPLINAN, XI\_GAYAKEPEMIMPINAN

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dilihat dari tabel 5.17 hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  adalah 86,558 dengan signifikan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0.000 lebih rendah dari 0.05. Nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang artinya hubungan tersebut signifikan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sementara itu uji  $R^2$  (uji koefisien determinasi) yang menjelaskan berapa besar variasi variabel Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan mampu menerangkan variabel Kinerja Pegawai.

### 5.2.3.2 Hasil Uji $R^2$ (Uji Koefisien Determinasi)

Tabel 5.13 Uji R

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | ,919 <sup>a</sup> | ,844     | ,834              | 1,40264                    |

a. Predictors: (Constant), X2\_KEDISIPLINAN, XI\_GAYAKEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: Y\_KINERJA

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari tabel 5.18 dapat dilihat bahwa nilai  $R = 919$  yang berarti hubungan antar variabel gaya kepemimpinan, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai sebesar 91.9%. artinya hubungan antar variabel ini sangat erat sesuai dengan kriteria berikut:

Table 5.14 Hubungan antar Variabel

| Nilai R     | Interprestasi     |
|-------------|-------------------|
| 0.00 – 0.19 | Sangat Tidak Erat |
| 0.20 – 0.39 | Tidak Erat        |
| 0.40 – 0.59 | Cukup Erat        |
| 0.60 – 0.79 | Erat              |
| 0.80 – 0.99 | Sangat Erat       |

Sumber: Situmorang (2010)

$R^2$  sebesar 0.884 atau 88.4%, berarti variasi variabel independen (Gaya kepemimpinan dan Kedisiplinan) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 88.4% sementara sisanya 11.6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sama halnya dengan  $R^2$ , adjusted  $R^2$  sebesar 0.834 atau sebesar 83.4% berarti variabel independen (gaya kepemimpinan dan kedisiplinan) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 83.4% sementara sisanya sebesar 16.6%.

diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### 5.2.3.3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Table 5.15 Hasil Uji T

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |      |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T    | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)                  | 22,285     | 2,041                     |      | ,000 |                         |       |
|                           | X1_GAYAKEPEMIMPINAN         | ,194       | ,073                      | ,352 | ,012 | ,277                    | 3,614 |
|                           | X2_KEDISIPLINAN             | ,310       | ,069                      | ,601 | ,000 | ,277                    | 3,614 |

a. Dependent Variable: Y\_KINERJA

Sumber : Lampiran Output SPSS

**a. Uji Hipotesis Pertama (H1) Dengan Uji Secara Partial (Uji t)**

*Ho : tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai.*

*Ha : terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai.*

Berdasarkan tabel 5.20 dapat dijelaskan bahwa variabel independen ( $X_1$ ) Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja Pegawai (Y) sebesar  $t_{hitung} 2.651 > t_{tabel} 2.042$  maka  $H_a$  diterima dan menolak  $H_o$ .

**b. Uji Hipotesis Kedua (H2) dengan Uji Secara Partial (Uji t)**

*Ho : tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kedisiplinan dengan Kinerja Pegawai.*

*Ha : terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kedisiplinan dengan Kinerja Pegawai.*

Berdasarkan tabel 5.20 diatas dijelaskan bahwa untuk variabel independen ( $X_2$ ) Kedisiplinan dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar  $t_{hitung}$  sebesar  $4.524 > t_{tabel} 2.042$  maka  $H_o$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

### **5.3 Pembahasan dan Implikasi**

#### **1. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kecamatan Sagulung. Dari data

jawaban responden terlihat bahwa persentase variabel gaya kepemimpinan sebagian besar responden menyetujui butir-butir yang diberikan. Hal ini memberikan gambaran bahwa kecamatan Sagulung membutuhkan sosok pemimpin yang tegas dan adil dalam bersikap sehingga dapat dijadikan contoh terhadap pegawainya. Dengan demikian visi dan misi kecamatan Sagulung dapat terlaksana dengan baik.

## **2. Pengaruh Variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Dari data jawaban responden terlihat bahwa jawaban variabel kedisiplinan adalah sebagian besar setuju dan dapat dilihat butir-butir pertanyaan yang disetujui oleh responden, hal ini dikarenakan tingkat kedisiplinan setiap pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga tidak ada waktu kerja yang terbuang percuma serta dapat membentuk pribadi pegawai yang baik.

## **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap kinerja**

Hasil uji hipotesis secara simultan (bersama-sama), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai kecamatan Sagulung, hal ini artinya apabila gaya kepemimpinan yang tegas, adil dan dapat merangkul bawahan dengan baik serta tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi akan mampu menghasilkan kinerja yang baik dan terarah.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1 Kesimpulan**

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan *kinerja pegawai Kantor Camat Sagulung Kota Batam*. Hal itu dibuktikan pada  $t_{hitung} (2,651) > t_{tabel} (2,042)$  jadi kesimpulannya adalah Hipotesis 1 diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan *kinerja pegawai Kantor Camat Sagulung Kota Batam*. Hal itu dibuktikan pada  $t_{hitung} (4,524) > t_{tabel} (2,042)$  jadi kesimpulannya adalah Hipotesis 2 diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat *kinerja pegawai (Y)*. Hal itu dibuktikan pada  $F_{hitung}$  adalah 86,558 dengan signifikansi  $F_{hitung}$  adalah sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05 dan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 3,30 jadi kesimpulannya adalah Hipotesis 3 diterima.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kuisisioner yang telah di sebarakan, maka ada beberapa hal yang mungkin bisa penulis sarankan khususnya bagi instansi Kantor Camat Sagulung adalah :

1. Dalam menghasilkan suatu kinerja yang optimal, pegawai kecamatan Sagulung harusnya di pimpin oleh seorang pemimpin yang tegas dan adil, baik dalam hal mengambil keputusan maupun dalam hal pengawasan kinerja pegawai. Sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai semaksimal mungkin dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan visi dan misi kecamatan Sagulung.
2. Kedisiplinan haruslah semakin ditingkatkan karena dengan disiplin, akan terbentuk pribadi pegawai yang mau bekerja dan bertanggung jawab sehingga pekerjaan yang dilakukan semakin terarah dan menghasilkan kualitas kinerja yang diharapkan.

3. Hasil penelitian hendaklah dapat dipergunakan sebagai bahan untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini. Penelitian lanjutan hendaknya diadakan, selain yang telah diteliti dalam penelitian ini, misalnya tentang motivasi, lingkungan kerja dan profesionalisme kerja atau yang lainnya yang dapat memberikan gambaran agar kecamatan sagulung mampu mencapai tujuan, serta visi dan misi kecamatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji.2007.PENGANTAR BISNIS : *Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi*.Jakarta : Rineke Cipta.
- Asmarazisa, D. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTN Batam*. DIMENSI, 5(2).
- Danim,Sudarwan.2000.*KepemimpinandalamManajemen*.Jakarta:PT.Rineke Cipta.
- Dessler Gary,(2008), *Manjemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*.Jakarta:PT.Macanan Jaya.
- Efendi, Y. (2016). *Performance Kinerja Dosen Di Lingkungan Universitas Riau Kepulauan Ditinjau Dari Aspek Supervisi Dekan Pada Tahun Akademik 2012-2013*. DIMENSI, 3(1).
- Handoko, T.(2001) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*.Yogyakarta:BPFE
- Harianja, Marihot Tua Efendi (2002).*Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*.Jakarta : PT Grasindo.
- Hamta, F. (2016). *Persepsi Alumni Terhadap Mata Kuliah Anti Korupsi Pada Kurikulum Akuntansi 2014 (Studi Kasus Alumni Prodi Akuntansi Universitas Riau Kepulauan Batam)*. DIMENSI, 5(2).
- Heidjrachman dan Husnan (2000). *Manajemen Multi Budaya, Kecakapan Baru Demi Sukses Global* (terjemahan).Jakarta.PT Gramedia Pustaka Utama.

- Indriantoro, N.& Supomo, B.(2002). *Metodologi penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Istijanto,MM,MCom.(2006). *Sumber Daya Manusia, carapraktis mendeteksi dimensi-dimensi kerja pegawai*. PT Gramedia. Jakarta.
- Malayu Hasibuan, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta : Bumi Akhsara.
- Mangkunegara, (2007),*Manajemen SDM Perusahaan*, PT.Remaja Rosdakarya.Bandung.
- Mangkuprawita, Tb. Sjafri, (2007).*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Nurita,2011.*Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sagulung Kota Batam*.
- Oktavianti, O. (2016). *Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Cara Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Smkn 5 Di Kota Batam*. DIMENSI, 2(3).
- Putra, R. E. (2016). *Indeks Kepuasan Keluarga Pasien Terhadap Pelayanan Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam*. DIMENSI, 3(1).
- Salesti, J. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Universitas Di Batam*. DIMENSI, 3(2).
- Sedarmayanti, (2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan manajemen pegawai Negeri Sipil*.Bandung:Refika Aditama.
- Siagian, (2008).*Pengembangan Sumber Daya Manusia Insani*, Jakarta:Gunung Agung.
- Sugiyono (2008), *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Soewarno Handoyo Ningrat, *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, CV. Masagung, Jakarta.
- Sunindia, YW dan Widiati, Ninik.1993.*Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern*.Jakarta.Renika Cipta.
- Tamami, S. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Sekretariat Dprd Kota Batam)*. DIMENSI, 4(1).
- Thoah Miftah (2006). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT.Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Veithzal Rivai,2004. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Winardi,2000.*kepemimpinan dalam Manajemen*,PT. Rineke Putra : Jakarta

Zamora, R. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dalam Pembayaran Rekening Listrik B'right Pt. Pln Batam Pada Unit Pelayanan Batam Centre. BENING, 4(1).*