

Analisis Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tembelang

Nina Wahyuning Tyas, Abu Talkah
Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri
Email: ninawahyu155@gmail.com

Abstract

This study aims to see whether there is an influence between leadership and discipline on employee performance in Tembelang District. This study uses quantitative research methods with the independent/independent variables are Leadership and Discipline, while the dependent/bound variable is Employee Performance. The research location is at the Tembelang District Office, Jombang Regency with the research time in July and August 2021. In this study the sample taken was all Tembelang District employees totaling 30 people consisting of 22 civil servants, 6 honorary staff, 1 cleaning staff and Guard 1 person. The research data analysis method used is Multiple Linear Regression with technical descriptive analysis, classical assumption test, t test, f test and coefficient of determination. The results showed that Leadership had a positive and significant effect on employee performance in Tembelang District, Discipline had a positive and significant effect on employee performance in Tembelang District and Leadership and discipline simultaneously had a positive and significant effect on employee performance in Tembelang District.

Keywords: Leadership, Discipline, Employee Performance

Latar Belakang Teoritis

Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan aktivitas kelembagaan. Karena ujung tombak dari pelayanan publik adalah ASN, sehingga ketika kita ingin mencapai kemajuan dan keberhasilan suatu lembaga, instansi atau organisasi serta kepuasan dari masyarakat maka seorang ASN harus mempunyai kemampuan dan integritas yang baik. Meningkatnya kualitas ASN akan dapat dilihat pada kinerja dari ASN tersebut di dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsi yang menjadi tanggungjawabnya. Sehingga pengembangan dan pengelolaan kinerja individu ASN sangat penting untuk mencapai tujuan dari sebuah institusi yaitu pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Kepemimpinan diperlukan agar semua sumberdaya yang telah diorganisasikan dapat digerakkan untuk merealisasikan tujuan organisasi. Pemimpin adalah individu manusianya, sementara kepemimpinan adalah sifat yang melekat kepadanya sebagai pemimpin. Jadi pemimpin adalah seseorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu proses, kemampuan, seni atau upaya yang dimiliki seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi orang lain (pengikut) agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Silvia Maulidah (2012) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan dalam mempengaruhi orang lain

untuk mencapai tujuan-tujuan. Selanjutnya Robbins (2009) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian. McShane (2008) mengatakan kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain dan pimpinan tersebut ruang/ lingkungan bagi mereka untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Selanjutnya Certo (2009) mengemukakan kepemimpinan dalam konteks yang lebih luas yakni bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan perilaku orang lain untuk mencapai beberapa tujuan.

Alifulahtin Utaminingsih (2014), kepemimpinan bukanlah sebuah kekuasaan, melainkan sebuah tugas, tanggungjawab dan pengorbanan untuk membawa anggotanya mencapai tujuan yang ingin dicapai bersama.

Alifulahtin Utaminingsih juga mengemukakan pendapat dari para ahli untuk lebih memahami tentang konsep kepemimpinan. Pada dasarnya kepemimpinan adalah:

- Aktifitas mempengaruhi orang-orang supaya mau bekerjasama guna mencapai tujuan (Ordway Tead)
- Usaha mengarahkan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (Franklin S. Haiman)
- Seni untuk membujuk bawahan guna menyelesaikan pekerjaan dengan

keyakinan bahwa apa yang dilakukan akan bermanfaat bagi organisasi maupun bagi diri sendiri (Harold Koontz & C O'Donnel)

- d. Individu yang “*make things happen*”, ia adalah “yang membuat sesuatu menjadi sesuatu itu sendiri” (Drucker)

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin harus mampu memahami perilaku semua individu-individu di dalam sebuah organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin merupakan tonggak utama penggerak semua kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, terutama yang berhubungan dengan tugas (*task related*), pemecahan masalah (*problem solving*), serta pengambilan keputusan dan kebijaksanaan yang dapat mempermudah pencapaian tujuan dari organisasi itu secara efektif dan efisien.

Seorang pemimpin harus mampu menggerakkan, mengkoordinasi, mengelola dan membina sumber daya manusia yang ada dibawah kepemimpinannya secara efektif dan efisien. Segala kebijakan dan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja suatu organisasi. Seorang pemimpin dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam organisasi harus dibekali dengan kemampuan individual (pengetahuan dan keterampilan), *leadership* (kepemimpinan),

serta kemampuan *managerial* guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia aparatur yang ada dalam organisasi tersebut.

Dalam OPD di wilayah Kecamatan dipimpin oleh pejabat yang disebut Camat. Camat masih belum dapat melaksanakan peran-perannya sebagai pimpinan sebuah Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Banyak hal yang menyebabkan Camat belum dapat melaksanakan peran-perannya sebagai pimpinan sebuah kepala OPD secara optimal. Diantaranya adalah karena rendahnya *leadership* (kepemimpinan) dan rendahnya kompetensi *managerial*.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010

tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Bab I Ketentuan Umum pasal 1 ayat 1 diterangkan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Sedarmayanti (2007) mendefinisikan disiplin sebagai kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sehingga keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya dalam hal ini ASN itu sendiri. Untuk itulah dibutuhkan ASN yang memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan kewajiban dan larangan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Kewajiban dan larangan tersebut diatur sedemikian rupa oleh Pemerintah sebagai rambu-rambu agar ASN semakin profesional dalam meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat dalam rangka mewujudkan *good governance*.

Kedisiplinan pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk itulah sangat dibutuhkan seorang ASN yang menjunjung tinggi kedisiplinan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lebih lanjut Keith Davis (Mangkunegara, 2005), menyatakan bahwa disiplin sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Hasibuan (2007), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Namun dalam praktek atau pelaksanaannya, tidak semua ASN mentaati/di disiplin terhadap peraturan dan ketentuan

yang ada. Salah satu contohnya saja dalam hal jam kerja, banyak pegawai yang tidak mentaati jam kerja yang ada. Masih banyak pegawai yang ketika jam masuk pagi hari hanya melakukan absensi saja setelah itu menghilang dan ketika pada waktu jam pulang tiba mereka datang lagi untuk melaksanakan absensi pulang.

Ketidaksiplinan tersebut sangat mempengaruhi pada kinerja organisasi dalam upaya mewujudkan *public service* dan *good governance*. Sehingga kemudian kinerja organisasi menjadi menurun dan pelayanan ke masyarakat menjadi terhambat.

Eulin Karlina dan Rosento (2020) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Wirawan (2009) mendefinisikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

I Wayan Bagia (2015), menjelaskan bahwa para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja (*performance*) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda namun makna yang terkandung pada hakekatnya sama, yaitu kinerja (*performance*) adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode tertentu.

Dari konsep kepemimpinan, disiplin dan kinerja pegawai dapat dikatakan saling berhubungan. Konsep-konsep yang ada menciptakan satu kesatuan yang kemudian dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Namun dalam praktek atau pelaksanaannya, baik pimpinan (atasan) maupun bawahan tidak semuanya memahami betul hakikat dari kepemimpinan, disiplin dan kinerja pegawai tersebut. Sehingga kemudian tujuan dari organisasi sulit untuk dicapai.

Dalam penelitian ini hipotesis yang dipakai adalah apakah terdapat pengaruh serentak antara Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Tembelang, apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai di Kecamatan Tembelang serta apakah terdapat pengaruh Disiplin dengan Kinerja pegawai di Kecamatan Tembelang. Dan tujuan dari

penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh serentak antara Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Tembelang, untuk melihat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Tembelang serta untuk melihat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Tembelang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak populasi yang ada yaitu sejumlah 30 pegawai Kantor Kecamatan Tembelang. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden di lokasi penelitian dengan menggunakan kuesioner. Data sekunder didapatkan dari dokumen yang mendukung penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, dimana digunakan untuk melihat pengaruh antara 2 (dua) buah variabel atau lebih. Data penelitian yang ada nantinya akan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS. Beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam angket untuk mengetahui kategori rata-rata skor. Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi tersebut. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X) yang lebih dari satu variabel terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Rumus dari regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = kinerja

A = konstanta

B1 = koefisien regresi kepemimpinan

B2 = koefisie regresi disiplin
 X1 = kepemimpinan
 X2 = disiplin

Uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas. Uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Uji f bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Uji F dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh kepemimpinan dan disiplin secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Analisis koefisien determinasi (R2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam meningkatkan variasi variabel dependent.

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa hasil uji validitas menyatakan bahwa semua item pertanyaan valid

Variabel	Nomor Perataan	t- hitung	t- tabel	Keterangan
Disiplin (X2)	1	0,776	0,361	Valid
	2	0,564	0,361	Valid
	3	0,557	0,361	Valid
	4	0,508	0,361	Valid
	5	0,613	0,361	Valid
	6	0,503	0,361	Valid
	7	0,706	0,361	Valid

Variabel	Nomor Perataan	t- hitung	t- tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,583	0,361	Valid
	2	0,720	0,361	Valid
	3	0,782	0,361	Valid

4	0,827	0,361	Valid
5	0,828	0,361	Valid
6	0,799	0,361	Valid
7	0,677	0,361	Valid
8	0,621	0,361	Valid
9	0,606	0,361	Valid
10	0,730	0,361	Valid

Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian adalah reliabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,914	Reliabel
Disiplin (X2)	0,859	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,895	Reliabel

Perhitungan regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21 hasil analisis yang diperoleh terlihat pada tabel sebagai berikut

Coefficients.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,582	3,992		,647	,523
Kepemimpinan (X1)	,238	,111	,340	2,133	,040
Disiplin (X2)	,836	,239	,563	3,49	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 2.582 + 0,238X1 + 0,836X2$$

Uji t kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Coefficients.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,582	3,992		,647	,523
Kepemimpinan (X1)	,238	,111	,340	2,133	,040
Disiplin (X2)	,836	,239	,563	3,49	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0.040 < dari probabilitas 0.05, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima atau ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Disiplin (X2) adalah sebesar 0.002 < dari probabilitas 0.05, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima atau ada pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

ANOVA.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	654,099	2	327,049	43,130	,000
Residual	204,601	27	7,578		
Total	858,700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima atau ada pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dan nilai f hitung adalah 43.159 > dari f tabel yakni 3.35, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima atau ada pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.744	2.733

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel output SPSS Model Summary diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0.762. atau sebesar 76.2%. Artinya bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Disiplin (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 76.2%.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari analisa hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembelang. Berdasarkan hasil analisa regresi linear berganda menunjukkan peningkatan sebesar 0,238 terhadap kinerja pegawai. Dari data tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai. Selain itu dari analisa uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 2,153 > t tabel yaitu sebesar 2,052. Dari uji t juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan bernilai signifikan terhadap kinerja pegawai terlihat dari nilai signifikan sebesar 0,040 < probabilitas 0,05.

Dari analisa deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan khususnya pada indikator kemampuan analitis dan keterampilan berkomunikasi menunjukkan nilai tertinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Ordway Tead (Soekarso,dkk, 2010) bahwa kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat dari Veitzal Rivai (2012), dimana kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Proses mempengaruhi bawahan memerlukan keterampilan berkomunikasi dari seorang pemimpin. Bagaimana seorang pemimpin dapat mengajak atau membujuk bawahannya untuk mencapai tujuan yaitu dengan berkomunikasi yang baik dengan bawahan. Dengan komunikasi yang baik maka tujuan organisasi akan tercapai dan kinerja pegawai meningkat.

Sedangkan nilai terendah utuk variabel kepemimpinan terdapat pada indikator ketegasan dengan pernyataan tentang ketegasan pimpinan dalam pemberian sanksi tegas pada pegawai yang melanggar aturan. Hal ini tidak sesuai dengan fungsi kepemimpinan yang disampaikan oleh H. Malayu S.P. Hasibuan (Soekarso, dkk, 2010). Dalam fungsi kepemimpinan yang kedelapan disampaikan bahwa pemimpin memberikan teguran kepada bawahan, artinya bahwa ketika terjadi pelanggaran aturan oleh pegawai maka pimpinan harus segera mengambil tindakan sesuai dengan peraturan yang ada.

Nilai terendah dalam analisis deskriptif terdapat dalam pernyataan “Pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran disiplin sesuai dengan peraturan yang ada” yaitu sebesar 3, 63. Hal ini disebabkan kurangnya ketegasan pimpinan dalam pelaksanaan peraturan sehingga banyak pegawai yang melanggar aturan yang berlaku. Seorang pemimpin harus benar-benar tegas dalam melaksanakan peraturan tentang disiplin sehingga tidak ada lagi pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawai. Dan hukuman yang dilaksanakan juga harus sesuai dengan peraturan yang sehingga akan menimbulkan efek jera.

Dari analisa hasil penelitian yang dilaksanakan menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi kualitas seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya maka akan membuat para pegawai di Kecamatan Tembelang memiliki kinerja pegawai yang tinggi juga. Jadi hipotesis yang dikemukakan yaitu H_a yang menjelaskan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembelang diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widia Astuti (2020), Juliansyah Noor dan Iwan Ridwan (2015) serta Hardika Saputra dan Andi Saputra (2018) bahwa

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembelang. Hasil analisa ini didasarkan pada perhitungan uji t tentang signifikansi variabel disiplin. Dari hasil perhitungan didapatkan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin sebesar $0,002 < \text{probabilitas } 0,05$. Dari hasil analisa regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin meningkat sebesar $0,836$. Artinya bahwa variabel disiplin yang diterapkan berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik disiplin yang diterapkan di Kantor Kecamatan Tembelang maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai. Dari hasil uji t menunjukkan nilai t hitung variabel disiplin sebesar $3,491$. Sehingga nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $2,052$.

Dari hasil analisa deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin khususnya pada indikator kedisiplinan pada peraturan memiliki nilai tertinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013) yang mengemukakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Singodimedjo (2010) juga menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap seseorang yang mau patuh pada peraturan yang berlaku.

Sedangkan nilai terendah terletak pada indikator disiplin tanggungjawab dengan pernyataan tentang pelaksanaan tugas yang dilaksanakan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Hal ini tidak sesuai dengan pernyataan Hasibuan (2013) tentang disiplin, dimana kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang dengan sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Sehingga pegawai akan mengerjakan tugasnya dengan baik tanpa paksaan sesuai dengan tenggat waktu yang ada. Pengerjaan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan akan

dapat terlaksana dengan baik ketika kita tidak menunda-nunda pekerjaan. Segera lakukan pekerjaan yang ada dan langsung selesaikan.

Menurut Rivai variabel disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Selain itu adanya kedisiplinan pada peraturan yang dilaksanakan pegawai di Kecamatan Tembelang maka akan semakin baik dalam bekerja sehingga kemudian kinerja pegawai juga akan meningkat. Sehingga semakin baik atau tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka akan membuat para pegawai di Kecamatan Tembelang memiliki kinerja pegawai yang tinggi juga. Jadi hipotesis yang dikemukakan yaitu H_a yang menjelaskan terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembelang diterima.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu dari Romualdus Lesu Wungubelen (2014), Juliansyah Noor dan Iwan Ridwan (2015), Hardika Saputra dan Andi Saputra (2018) serta Alfian dan Doni Afrial (2019) bahwa disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Serentak antara Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hasil analisa regresi linear berganda menunjukkan nilai *constant* (a) sebesar $2,582$, artinya variabel kepemimpinan dan disiplin berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembelang. Dari analisa uji f menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$. Selain itu nilai f hitung sebesar $43,159 > f$ tabel yakni $3,35$. Dari analisa koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar $76,2\%$.

Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa nilai terendah terdapat pada indikator kuantitas dengan pernyataan saya dapat menyelesaikan beberapa tugas sekaligus yang

diberikan pimpinan kepada saya. Sebaiknya dalam mengerjakan tugas tidak perlu dipaksakan untuk dapat melaksanakan beberapa pekerjaan. Laksanakan pekerjaan pertama dahulu kemudian baru beralih ke pekerjaan lain yang disampaikan oleh pimpinan. Sehingga target pekerjaan akan selesai tepat waktu dan tidak terbengkalai.

Semakin tinggi atau baik tingkat kepemimpinan dan disiplin maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian dari Romualdus Lesu Wungubean (2014), Widia Astuti (2020), Juliansyah Noor dan Iwan Ridwan (2015) serta Hardika Saputra dan Andi Saputra (2018).

Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Dedi Rianto Rahadi (2010), dimana kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Artinya disini bahwa hasil kerja yang dicapai pegawai merupakan arahan dari pimpinan yang memberikan tanggungjawab untuk dilaksanakan. Disini kepemimpinan berperan besar dalam pelaksanaan tugas dimana pegawai akan diarahkan dalam pencapaian hasil kerja dan bagaimana mencapai hasil kerja yang baik. Hasil kerja yang baik inilah yang nanti akan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaan tugas disini juga berpedoman pada aturan legal yang berlaku, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku. Artinya bahwa dalam melaksanakan tugas seorang pegawai harus disiplin untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Kepemimpinan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai juga selaras dengan pernyataan dari Miner (1990) dimana kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Berfungsi disini berarti bahwa pegawai mampu melaksanakan apa yang disampaikan oleh pimpinan, mampu melaksanakan sesuai arahan pimpinan dan mencapai tujuan yang diharapkan oleh

pimpinan. Sehingga kemudian faktor kepemimpinan memegang peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan mengarah pada tindakan disiplin dalam pelaksanaan tugas dimana disiplin diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan semakin baik disiplin maka tujuan organisasi akan tercapai.

Sehingga akhirnya dengan adanya kepemimpinan dan disiplin yang baik yang dilaksanakan di Kecamatan Tembelang maka akan semakin meningkat Kinerja Pegawai di Kecamatan Tembelang

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembelang.
- 2) Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembelang.
- 3) Kepemimpinan dan disiplin secara serentak/ simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembelang.

Daftar Pustaka

- Alfian dan Doni Afrial. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP. Jurnal Pundi Volume 3, No. 03, Juli 2019.
- Astuti, Widia. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indosat Tbk. Jakarta Selatan*. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Jurnal Semarak, Vol. 3, No. 2, Juni 2020, Hal (102-112)
- Bagia, I Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Bukit, Benjamin. Malusa, Tasman dan Rahmat, Abdul. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta. Zahir
- Certo, C.S. dan S.T. Certo. 2009. *Modern Management: Concept and Skills Eleventh Edition*. New Jersey: Prentice Hall

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isjoni. 2007. *Manajemen Kepemimpinan dalam Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Karlina, Eulin, Rosento. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Kuddy, Andarias. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Cendrawasih, Vol. 2, No. 2 Edisi Juli 2017 (issn2615-0425)
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulidah, Silvana. 2012. *Pengantar Manajemen Agribisnis*. Malang: UB Press.
- Mc Shane, Steven L dan Von Glinov, Mary Ann. 2008. *Organizational Behaviour Fourth Edition*. Mc Graw –Hill International. United State Of America.
- Noor, Juliansyah dan Iwan Ridwan. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang*. STIE Trianandra Jakarta. Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE YPN, Vol. VIII, No. 3, Oktober 2015.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Bupati Jombang Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jombang
- Peraturan Bupati Jombang Nomor 59 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Jombang Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jombang
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Manajemen Jilid 1 Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veitzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiludjeng, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Wungubelen, Romualdus Lesu. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur*. Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi, Vol. 1, 2014, artikel 7
- Yekti, Sundoro. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Magister Ilmu Administrasi Fisipol Unmul Samarinda. Jurnal Paradigma, Vol. 1 No. 3, Desember 2012:336-356