


Prodi Administrasi Publik

Publik

 2020

 Fisip

 Universitas Abdurachman Saleh

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3178274335

Submission Date

Mar 10, 2025, 3:03 AM UTC

Download Date

Mar 10, 2025, 3:38 AM UTC

File Name

JURNAL_FAJAR_BUNGATAN_OK.pdf

File Size

509.4 KB

13 Pages

4,456 Words

28,010 Characters

29% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.




Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Small Matches (less than 10 words)

Exclusions

- ▶ 75 Excluded Sources
- ▶ 26 Excluded Matches

Top Sources

- 28%  Internet sources
- 18%  Publications
- 17%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 28% Internet sources
- 18% Publications
- 17% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.stei.ac.id	2%
2	Student papers	Universitas Jambi	1%
3	Internet	journal.thamrin.ac.id	1%
4	Internet	repository.untag-sby.ac.id	1%
5	Internet	www.pps.unud.ac.id	1%
6	Internet	a-research.upi.edu	1%
7	Internet	jurnal.feb-umi.id	1%
8	Internet	pdfs.semanticscholar.org	1%
9	Internet	garuda.kemdikbud.go.id	<1%
10	Internet	jptam.org	<1%
11	Internet	repository.syekhnurjati.ac.id	<1%

12	Internet	jurmafis.untan.ac.id	<1%
13	Internet	ejurnal.untag-smd.ac.id	<1%
14	Internet	www.neliti.com	<1%
15	Internet	www.ejournal.dewantara.ac.id	<1%
16	Internet	bajangjournal.com	<1%
17	Internet	repository.unej.ac.id	<1%
18	Internet	repository.unpas.ac.id	<1%
19	Student papers	Ajou University Graduate School	<1%
20	Internet	ejournal.stiesia.ac.id	<1%
21	Internet	repository.upi.edu	<1%
22	Internet	eprints.umk.ac.id	<1%
23	Publication	Diah Ayu Widi Astuti, Sri Wahyuni Mega Hastuti, Edy Swasono. "Hubungan Kausal..."	<1%
24	Internet	jurnal.stie-mandala.ac.id	<1%
25	Internet	repository.nobel.ac.id	<1%

26	Student papers	Universitas PGRI Semarang	<1%
27	Internet	elibrary.unikom.ac.id	<1%
28	Student papers	Universitas Pendidikan Indonesia	<1%
29	Student papers	Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin	<1%
30	Student papers	Universitas Sains Alquran	<1%
31	Internet	ejournal.kompetif.com	<1%
32	Internet	ejournal.stimi-bjm.ac.id	<1%
33	Internet	journal.yrpiaku.com	<1%
34	Internet	repository.unfari.ac.id	<1%
35	Internet	e-jurnal.unisda.ac.id	<1%
36	Internet	ijbe-research.com	<1%
37	Internet	jurnal.ubl.ac.id	<1%
38	Student papers	Universitas Mercu Buana	<1%
39	Internet	repository-feb.unpak.ac.id	<1%

40	Internet	scholar.ummetro.ac.id	<1%
41	Internet	press.uhnsugriwa.ac.id	<1%
42	Publication	Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADA..."	<1%
43	Publication	Suci Novi Suryani, Sry Rosita, Dwi Kurniawan. "Pengaruh motivasi dan disiplin ker..."	<1%
44	Internet	digilib.unila.ac.id	<1%
45	Internet	ejournal.stieppi.ac.id	<1%
46	Internet	fr.scribd.com	<1%
47	Internet	journal.unismuh.ac.id	<1%
48	Internet	ejournal.seminar-id.com	<1%
49	Internet	jimfeb.ub.ac.id	<1%
50	Internet	ojs.uma.ac.id	<1%
51	Internet	www.stiekhad.ac.id	<1%

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BUNGATAN KABUPATEN SITUBONDO

Moch. Fajar Miswanto¹

¹Mahasiswa Fisip Unars, Situbondo

¹) email: mochfajarmiswanto@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo, Moch. Fajar Miswanto, 202214091; 2024:73 halaman: Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai di Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo serta besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo. Dari segi akademik diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pemerintahan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif yang memberikan gambaran mengenai Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan di Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan media kuesioner dengan memilih responden yakni pegawai di Kecamatan Bungatan yang berperan dan terlibat dalam pelayanan terhadap masyarakat. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dan didukung oleh data kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F dengan aplikasi SPSS. Tempat penelitian adalah Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo, sampelnya semua pegawainya, yang dijadikan responden sebanyak 34 orang karena menggunakan teknik penelitian sensus. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bungatan dengan dibuktikan Uji F (16,122) > F tabel (3,30), secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (2,492) dan Disiplin Kerja (4,419) lebih besar daripada t tabel (2,036), sehingga berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Di sini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja lebih dominan daripada gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Bungatan District Employees, Situbondo Regency, Moch. Fajar Miswanto, 202214091; 2017: 71 pages: Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political Sciences, Abdurachman Saleh University Situbondo.

The purpose of this study was to determine the performance of employees in Bungatan District, Situbondo Regency and the magnitude of the influence of leadership style variables and discipline on employee performance in Bungatan District, Situbondo Regency. From an academic point of view, it is expected to be useful for the development of government science. This study uses a Quantitative research method that provides an overview of the Leadership Style and Discipline in Bungatan District, Situbondo Regency. The data collection technique uses observation techniques, interviews or interviews, and questionnaire media by selecting respondents, namely employees in Bungatan District who play a role and are involved in services to the community. The data obtained is then analyzed qualitatively and supported by quantitative data. The analysis method used is Multiple Regression Analysis. Hypothesis testing using the t test and F test with the SPSS application. The research place is Bungatan District, Situbondo Regency, the sample is all employees, who are used as respondents as many as 34 people because they use census research techniques. The results of the study explain that the Leadership Style and Work Discipline simultaneously affect the performance of Bungatan District employees as evidenced by the F test (16,122) > F table (3.30), partially the Leadership Style variable (2,492) and Work Discipline (4,419) is greater than the t table (2,036), so that it affects employee performance. This shows that the work discipline variable is more dominant than the leadership style on employee performance in Bungatan District, Situbondo Regency.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Palinggi (2008:109) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengambilan keputusan, pengimplementasian, dan pengendalian sumber daya manusia yang meliputi strategi, kiat, dan tindakan serta penerapan dari keputusan-keputusan tersebut yang langsung menyangkut atau mempengaruhi sumber daya manusia yang bekerja di dalam organisasi. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan, yang mempunyai peran sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan suatu organisasi. Herujito (2005:7) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah (*leadership styles*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Herujito (2005: 57) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah (*leadership styles*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Trimo, 2005:9). Sementara itu Hersey (2002: 3) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja. Lebih lanjut Suradinata (2007: 4) menyatakan bahwa untuk mengetahui lebih dalam tentang gaya kepemimpinan, maka terlebih dahulu harus diketahui perbedaan antara pemimpin dan kepemimpinan. Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesialisasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain adalah: macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompok Ghiselli & Brown dalam Khomsahrial Romli (2011: 44) Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengarahkan organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Menurut Sutarto (dalam Tohardi, 2002: 79), mengkategorikan empat gaya kepemimpinan yaitu: 1) Gaya Persuasif, 2) Gaya Represif. 3) Gaya Inovatif dan Gaya Motivatif

Selain itu peran disiplin kerja juga penting dalam organisasi, dimana seseorang individu mampu menjalankan peraturan yang telah ditetapkan ditempat mereka bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Suryohadiprojo (dalam Anam dan Musyafik, 2020:263), menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran bahwa tanpa didasari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidaklah tercapai. Jadi disiplin merupakan kunci untuk tercapainya tujuan suatu organisasi, sehingga disiplin kerja harus diperhatikan oleh pihak organisasi. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya adalah kepuasan kerja, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maryadi (2012: 107), dimana tenaga kerja yang puas akan memiliki sikap positif dengan pekerjaannya sehingga memacu kinerjanya dan otomatis disiplin kerjanya baik. Handoko (2001: 208) mengemukakan bahwa terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu 1) Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga

penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah, 2) Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Sedangkan faktor-faktor yang dapat menunjang pembinaan disiplin menurut Martoyo (2002: 157) adalah sebagai berikut 1) Motivasi adalah pada dasarnya motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. 2) Diklat adalah setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat mencapai tujuan organisasi dengan cara pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, 3) Kepemimpinan adalah kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi, 4) Kesejahteraan, setiap organisasi perlu mempertimbangkan tingkat kesejahteraan yang cukup. 5) Penegakkan disiplin adalah penegakkan disiplin melalui hukum. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007: 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya 1) Tujuan dan kemampuan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. 2) Teladan pimpinan berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Kinerja menurut Timpe (2002; hal.31) adalah tingkat prestasi seseorang atau pegawai dalam suatu organisasi yang dapat meningkatkan produktifitas. Kinerja menurut Meiner (2003:43) adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu di dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu di dalam perusahaan yang dilakukan terhadap perusahaan tersebut. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya Rosidah (2003:223). Penilaian kinerja memberikan gambaran tentang keadaan pegawai dan sekaligus dapat memberikan feedback (umpan balik) bagi para pegawai Sulistiyani (2003:223).

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Hasibuan (2006:560) indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

- a. Prestasi kerja: hasil kerja serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu serta mampu menindaklanjuti tugas tersebut.
- b. Hubungan yang harmonis dalam organisasi: Jalinan hubungan baik dengan atasan maupun dengan sesama bawahan.

Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo sebagai suatu organisasi yang bertanggung jawab di bidang pemerintahan juga mempunyai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Tujuan dan sasaran Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo dirumuskan dalam bentuk visi dan misi organisasi. Visi dan misi ini bertujuan sebagai pemandu tindakan masa depan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo merupakan salah satu organisasi yang

berorientasi pada pelayanan publik atau *publik servise* yang mana dengan fungsinya tersebut.

Hasil penelitian Sari (2020) menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Selanjutnya hasil penelitian Dinda Tri Hapsari (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. karyawan di SMAN Olahraga. Pengujian hipotesis hasil penelitian dari Azril Fikri dan Lismiatun (2024) secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,031 > 1,669)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,913 > 1,669)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(28,005 > 3,15)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2022:2) menyebutkan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif hal mana data penelitian dalam metode ini berupa angka angka dan analisis menggunakan statistik, halmana data yang akan diolah adalah data ordinal yang ditransformasikan menjadi data interval dengan menggunakan aplikasi *StatExcel97*, selanjutnya dikofirmasi untuk menjawab rumusan masalah. Menurut Umar (2008:187) agar dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval dengan menggunakan “*Method of Successive*” (MSI). Selanjutnya Gudono (2017:10) menyatakan bahwa untuk pengelolaan ke regresi, maka data yang digunakan adalah skala metrik untuk variabel independen maupun variabel dependen

Populasi dan lokasi penelitian adalah seluruh pegawai di Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo beralamat di Jalan Raya Pasir Putih. Seluruh populasi dijadikan sampel, menurut Arikunto (2017:173) apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Jumlah populasi adalah 34 orang, sehingga sampelnya adalah semua pegawai di kantor kecamatan tersebut, yakni sebanyak 34 orang. Pegawai di Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo terdiri dari 26 laki-laki (76%) dan perempuan sebanyak 8 orang (24%).. Penelitian dilaksanakan bulan April 2024 sampai bulan Juni 2024.

Teknik analisis data untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Sugiyono (2022:285) mengemukakan bahwa teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis pada penelitian,

biasanya teknik analisis pada data kuantitatif yang sangat matematis melalui statistik.

Penelitian ini menggunakan teknik analisa regresi linier berganda, pengolahan data dengan Aplikasi *SPSS 22 for windows*, di dalamnya terdapat Uji Validitas dan uji Uji Reliabilitas, Uji t, Uji F, Uji R^2 . Menurut Ghazali (2018:21) analisis regresi berganda merupakan analisis yang mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Penelitian regresi ini ingin mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo. Rumus regresi adalah sebagai berikut :

$$[Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3] \text{ (Sumber: Sugiyono, 2022:286)}$$

Keterangan :

\hat{Y} = Kinerja pegawai di Kecamatan Bungatan

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Untuk melihat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo maka digunakan uji t dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Sedangkan untuk melihat adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak maka menggunakan uji F. Persamaan uji F yang dikutip dari (Sugiyono, 2022:284) adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

F_h : Nilai F_{hitung}

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah Sampel

K : Banyaknya Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Mencari F tabel: $df_1 = K - 1$

$df_2 = n - K$

Dimana:

df : *degree of freedom*

n : jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas dan variabel terikat

Untuk melihat tingkat keeratan hubungan, maka digunakan uji Koefisien Determinasi (R^2). Widarjono (2013:19) menyatakan bahwa Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Koefisien determinasi mengukur persentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen didalam garis regresi. Desain penelitian sangat penting dalam penelitian ini. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 90), desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai acuan-ancuan kegiatan yang akan dilaksanakan. Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif. Desain kuantitatif ini digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan

mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti, dalam penelitian ini yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang selanjutnya akan dianalisis untuk mengatuh Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo. Identifikasi Variabel terdiri dari Variabel bebas (independent) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen terikat (Sugiyono, 2022: 39). Terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sedangkan Variabel terikat (Dependen) merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2022: 39), yakni Kinerja Pegawai (Y). Pengumpulan data untuk analisis penulisan ini dilakukan melalui studi pustaka dan studi lapangan dengan mengumpulkan 1) data primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi ke tempat penelitian, 2) data sekunder yaitu Data yang diterbitkan atau digunakan organisasi yang bukan pengolahnya. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan mempelajari berbagai tulisan yaitu buku, jurnal dan sumber data dari internet Kantor Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo tersebut.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan skala Likert, yaitu skala yang mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Cara lain dalam pengumpulan data yakni dengan Observasi yaitu pengamatan langsung pada Kantor Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo, untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian, selanjutnya dalam pengumpulan data ini dengan memanfaatkan Study pustaka/kepustakaan yaitu dengan cara membaca literatur dan teori – teori yang terkait dengan masalah yang akan dianalisis, dengan maksud untuk memperoleh landasan teorinya.

Teknik analisis data untuk mengintepretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Sugiyono (2018:285) mengemukakan bahwa teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis pada penelitian, biasanya teknik analisis pada data kuantitatif yang sangat matematis melalui statistik. Teknik analisa regresi linier berganda, pengolahan data dengan Aplikasi SPSS 22 for windows, menggunakan Uji Validitas dan uji Uji Reliabilitas, Uji t, Uji F, Uji R².. Menurut Ghozali (2018:21) analisis regresi berganda merupakan analisis yang mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Penelitian regresi ini ingin mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Kantor Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo. Rumus regresi adalah sebagai berikut :

$$[Y = a + b_1X_1 + b_2X_2] \text{ (Sumber: Sugiyono, 2022:286)}$$

Keterangan :

\hat{Y} = Kinerja pegawai Kecamatan Bungatan

X_1 = Gaya Kepemimpinan

- X₂ = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi

Untuk melihat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka digunakan uji t dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Sedangkan untuk melihat adanya pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat secara serentak maka menggunakan uji F. Persamaan uji F yang dikutip dari (Sugiyono, 2022:284) adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

- F_h : Nilai F_{hitung}
- R² : Koefisien determinasi
- n : Jumlah Sampel
- K : Banyaknya Variabel Bebas dan Variabel Terikat
- Mencari F tabel: df1 = K - 1
- df2 = n - K

Dimana:

- df : *degree of freedom*
- n : jumlah sampel
- k : Jumlah variabel bebas dan variabel terikat

Untuk melihat tingkat keeratan hubungan, maka digunakan uji Koefisien Determinasi (R²), Widarjono (2013:19) menyatakan bahwa Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Koefisien determinasi mengukur persentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen didalam garis regresi.

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,60 – 0,799	Kuat
3	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,20 – 0,399	Rendah
5	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2017:62)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan bantuan Program SPSS 22 for Windows diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,708	0,338	Valid
X1.2	0,759	0,338	Valid
X1.3	0,372	0,338	Valid

X1.4	0,512	0,338	Valid
------	-------	-------	-------

Sumber Data: data primer yang sudah diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r table yaitu 0,338

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,710	0,338	Valid
X2.2	0,724	0,338	Valid
X2.3	0,602	0,338	Valid
X2.4	0,672	0,338	Valid

Sumber Data: data primer yang sudah diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas maka dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variable Disiplin Kerja (X_2) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,338.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,635	0,338	Valid
Y2	0,754	0,338	Valid
Y3	0,838	0,338	Valid
Y4	0,527	0,338	Valid

Sumber Data: data primer yang sudah diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4 di atas maka dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r table yaitu 0,338.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS 22.0 for Windows maka dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,705	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,767	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,769	0,60	Reliabel

Sumber Data: data primer yang sudah diolah, 2024)

Nilai reliabilitas dari variabel pada tabel 5 di atas memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat dan tinggi untuk tiap variabel, dibuktikan bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk setiap variabelnya, karena setiap nilai melebihi *Alpha Cronbach* 0,60 (0,705, 0,767 dan 0,769 > 0,600.

3. Regresi Linier Berganda Mengenai Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Analisis hasil perhitungan regresi berganda dengan program SPSS Ver 22.00, adalah sebagai berikut

Tabel 6. Hasil Regresi Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,555	1,917		0,812	0,423
	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,391	0,157	0,321	2,492	0,018
	Disiplin Kerja (X_2)	0,595	0,135	0,570	4,419	0,000
R = 0,714		F hitung = 16,122		Sig = 0,000		
R ² = 0,510						

Sumber Data: data primer yang sudah diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,555 + 0,391X_1 + 0,595X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier di atas menunjukkan bahwa:

Persamaan regresi tersebut menjelaskan bahwa kinerja pegawai di Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo sebesar 1,555. artinya bahwa kinerja pegawai positif bagus. Nilai $X_1 = 0,391$, menjelaskan bahwa apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan 100% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 39,1%. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,595, artinya apabila ditingkatkan 100% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 59,5%. Semakin tinggi indikator gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo.

Selanjutnya, hasil analisis nilai hitung korelasi determinasi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo, dapat dilihat melalui tabel 6 di atas, nilai R^2 (R_{square}) sebesar 0,510 (51%), hal ini menunjukkan bahwa persentase hubungan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai mampu menjelaskan sebesar 51% variabel kinerja pegawai di Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo, sisanya sebesar 49% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi dan uji simultan dari hasil penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Uji parsial

Pada tabel 6 dapat disebutkan bahwa uji signifikansi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai $p_{value} = 0,018$ dan nilai $t_{hitung} = 2,492$ dan $t_{tabel} = 2,032$. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai, dibuktikan $t_{hitung} < t_{table}$, nilai probabilitasnya $0,018 < 0,05$. Sedangkan variabel disiplin kerja, nilai t_{hitung} sebesar 4,419 dan lebih besar dari pada t_{table} (2,032), nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo

B. Uji Simultan (Uji Serempak)

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Ver 22.00 dapat dilihat pada tabel 6, dimana F_{hitung} sebesar 16,122, dan lebih besar daripada F_{tabel} (3,30) atau $16,122 > 3,30$, sedangkan p_{value} sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai dalam memprediksi kinerja PNS. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara serentak/simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Melakukan pengujian apakah variabel independent secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (*F test*) yaitu dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Kriteria Pengujiannya adalah Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil analisis regresi berganda maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,30 dan F_{hitung} sebesar 16,122 atau $16,122 > 3,30$, sehingga dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo.
- 2) Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan sebesar 2,492 (lebih besar daripada $t_{tabel}=2,032$, nilai probabilitas sebesar $0,018 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan besarnya pengaruh disiplin kerja sebesar $4,419 > t_{table}$ (2,032) dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. di sini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo.
- 3) Sumbangan keeratan yang diberikan gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) atau *R square* sebesar 0,510 dari hasil tersebut dibentuk menjadi persentase dengan dikalikan 100% berarti variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 51% terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo., dan sisanya sebesar 49% disebabkan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. SARAN

Adapun saran yang peneliti tuangkan dalam laporan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo, dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi terhadap kinerja pegawai oleh sebab itu seorang camat lebih memperhatikan gaya

- kepemimpinan dan disiplin kerja guna mencapai kinerja pegawai yang lebih baik.
2. Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo, merupakan organisasi pemerintahan yang ada di Kabupaten Situbondo, oleh karena itu peningkatan pegawai sangatlah penting agar mempermudah pegawai bekerja.
 3. Pegawai Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo, seharusnya banyak mengikuti diklat, seminar atau kegiatan lainnya yang ada hubungannya dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan. Pertama, Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Anam, Moh Khoirul, M. Naim Musyafik.2020. *Analisis Sistem Informasi Manajemen dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Madrasah Penerima Tunjangan Profesi pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Nganjuk* . Jurnal Otonomi Vol. 20 Nomor 2 Edisi Oktober 2020. Universitas Islam Kadiri.
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian. Program*.Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Azril Fikri dan Lismiaturun. 2024. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Champ Resto Indonesia Tbk Cabang Kota Depok (Jawa Barat)*. TEKNOBIS : Jurnal Teknologi, Bisnis dan Pendidikan. Vol. 1 No. 4
- Dale Timpe. 2002. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Dinda Tri Hapsari dan Agung Dwi Nugroho. 2024. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di SMAN Olahraga*. KAMPUS AKADEMIK PUBLISHING Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi Vol.1, No.3 Juli 2024.
- Ermaya Suradinata. 2007. *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah*. Jakarta: Gramedia. Pustaka Utama,
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gudono. 2017. *Analisis Data Multivariat*. Yogyakarta: BPEE
- Handoko.T.Hani.2001.*Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi. II. Yogyakarta : BPFE

- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Ke-8. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu S.P 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa
- Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H.2002. *Management Of Organizational Behavior*, ninth edition. New Jersey : Prentice hall
- Herujito, Y.M. 2005. *Leadership*. Jakarta:PT Glora Aksara Pratama.
- Martoyo, Susilo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Maryadi. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD Di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang.
- Meiner (2005), *The Horizontal Organization*, Oxford University Press, USA
- Mulyadi. 2012. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas, Profesionalisme, dan Kompleksitas Tugas Auditor terhadap Kualitas Audit*. Dosen S1 Akuntansi. Surakarta: STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta
- Palinggi. 2008. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Salemba Empat
- Riduwan dan Engkos Achamad Kuncoro. 2017. *Cara Menggunakan Dan. Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo,
- Sari, T. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa*. Medan: Repositori Universitas Medan Area
- Soejono Trimo. 2005. *Pedoman Pelaksanaan Perpustakaan*. Bandung : Remaja. Karya.
- Sugiyono.2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Widarjono, Agus. 2013. *Ekonometrika: Pengantar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Ekonosia.