

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perpustakaan dan Karsipan Kabupaten Musi Banyuasin**

**Hendry Wijaya<sup>1</sup>, Tri Nusi Marcindo Saputra<sup>2\*</sup>, Rully Alamsyah<sup>3</sup>**

<sup>1,2\*,3</sup>Manajemen, Ekonomi, Institut Rahmaniyyah Sekayu, Sekayu, Indonesia

Email: <sup>1</sup>wijayahendry2001@gmail.com, <sup>2\*</sup>cindosaputra53@gmail.com,

<sup>3</sup>rullyalamsyah77@gmail.com

### **Abstract**

*The Influence of Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Library and Archives Service Employees in Musi Banyuasin Regency, South Sumatra Province. The sample uses the Slovin formula. The data collection method used was by giving questionnaires to employees of the Musi Banyuasin Regency Library and Archives Service. Data were analyzed using the Quantitative Method, namely using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation analysis, determination analysis and t tests with the help of SPSS 22.0 for Windows software. The results of the research show that there is an influence of leadership style and work discipline on employee performance at the Musi Banyuasin Regency Library and Archives Office. The coefficients for leadership style and work discipline are positive, indicating a unidirectional relationship, in other words, leadership style and work discipline will have a significant effect on performance. The relationship between leadership style and work discipline on employee performance shows a moderate relationship ( $R=0.506$ ). The coefficient of determination or R square number is 0.256, which means that 25.6 percent of employee performance variables are influenced by leadership style and work discipline.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.

### **Abstrak**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Karsipan Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Sampelnya menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan memberikan kuesioner kepada pegawai Dinas Perpustakaan dan Karsipan Kabupaten Musi Banyuasin. Data dianalisis dengan Metode Kuantitatif yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis korelasi, analisis determinasi dan uji t dengan bantuan software SPSS 22.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Musi Banyuasin. Koefisien gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bernilai positif menunjukkan hubungan searah, dengan kata lain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang sedang

(R=0,506). Koefisien determinasi atau angka R square sebesar 0,256 yang berarti 25,6 persen variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, rasio karsa. Sumber daya manusia merupakan salah satu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memotivasi organisasi semakin maju dan berkembang. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang tidak mudah, karena melibatkan berbagai elemen didalamnya antara lain pimpinan, karyawan maupun sistem itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil dari suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkannya selama satu periode waktu. Kinerja tinggi yang diharapkan dari para pegawai tidak hanya ada pada level top kepala kantor saja, tetapi juga harus ada middle kepala dan para bawahan. Jika terdapat kepala kantor saja dengan mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahannya tidak mempunyai kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat akan rendah (Hilmawan, 2023). Dengan upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi, sebab tingkat kinerja suatu organisasi tidak hanya diukur dari para pelaksana pelayanan, tetapi justru dari penerima layanan (masyarakat). Tingkat kinerja pegawai ini dapat didorong oleh gaya kepemimpinan dan disiplin pegawai. Dimana gaya kepemimpinan menciptakan pegawai untuk termotivasi dalam bekerja. Demikian juga disiplin dapat membuat pegawai bertanggung jawab pada pekerjaannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2016). Definisi Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok. "Kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu" (Sutrisno, 2019).

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan pemerintahan dan keinginan perangkat desa akan mendorong dalam peningkatan kinerja perangkat dalam pencapaian sasaran dan tujuan pemerintahan. Dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya, sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan pemerintahan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Karena permasalahan yang dihadapi organisasi bervariasi, maka para pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan keadaan yang dihadapi (Rakhmalina et al., 2023). Kepemimpinan mengambil peranan yang sangat penting dalam sebuah kelompok atau organisasi. Dapat dikatakan sangat menentukan, dalam usaha pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Pemimpin membutuhkan sekelompok orang lain, dikenal sebagai bawahan yang digerakan, diarahkan, dibina sedemikian rupa sehingga para bawahan ikut memberikan peranannya dengan cara bekerja secara efektif, efisien, ekonomis dan produktif sebagai bentuk pengabdian kepada organisasi.

Sebagaimana dijelaskan diatas selain kepemimpinan, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Ada beberapa definisi tentang disiplin yang dikemukakan oleh para ahli antara lain: Menurut Mangkunegara (2009), "*Discipline is management action to enforce organization standar*". Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk

memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin sebagai lembaga karsipan yang memiliki fungsi, tugas dan bertanggung jawab dibidang pengelolaan arsip statis dan pembinaan karsipan. Sehingga dapat terwujudnya masyarakat cerdas melalui gemar membaca dengan memberdayakan perpustakaan dan sadar arsip serta tertatanya arsip sebagai memori daerah.

Permasalahan kinerja yang terjadi di Dinas Perpustakaan Dan Karsipan Kabupaten Musi Banyuasin adalah kurang dalam responsif pada pelajar terlihat masih adanya keluhan pelajar maupun mahasiswa terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Karsipan Kabupaten Musi Banyuasin, seperti pelayanan dalam mendaftar anggota perpustakaan, banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, contohnya dalam hal pembuatan laporan harian. Masih sering terjadi nya tumpang tindih pekerjaan dimana pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai pelayanan dikerjakan oleh pegawai keuangan. Hasil pantauan penulis permasalahan ini dipicu terhambat oleh gaya kepemimpinan Kepala Dinas Perpustakaan Dan Karsipan Kabupaten Musi Banyuasin, dimana dalam melaksanakan tugasnya Kadis kurang memotivasi pegawainya, baik menekankan tentang pekerjaan bawahnya maupun tentang disiplin kerja. Dalam hal kepemimpinan tidak hanya pegawai, pemimpin pun kurang menerapkan disiplin kerja kepada pegawai atau bawahannya seperti, Kurang memberi masukan-masukan positif kepada pegawai, Kurang memberikan semangat kepada pegawai, Kurang menghargai pendapat/masukan yang diberikan pegawai kepada atasan, Kurang mencontohkan sikap disiplin dan pimpinan tidak memberikan teguran atau sanksi yang tegas kepada pegawai yang sering datang terlambat dan pulang cepat.

Permasalahan disiplin kerja yang terjadi di kantor Dinas Perpustakaan Dan Karsipan Kabupaten Musi Banyuasin dapat dilihat dari, banyaknya pegawai yang telat masuk kantor dan pulang lebih awal jika tidak ada pimpinan, Dalam hal pekerjaan pimpinan kurang memberi perhatian atau arahan kepada bawahannya sehingga banyak pekerjaan yang tidak tepat waktu dan Pimpinan tidak bisa memberi contoh atau panutan kepada bawahannya, hal ini dapat dilihat dari pimpinan yang sering datang tidak tepat waktu dan jarang berada di kantor. Sehingga kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Karsipan Kabupaten Musi Banyuasin tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan pendahuluan yang dikemukaan dimuka, maka penelitian memiliki tujuan yang akan menjadi pokok kajian penelitian Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perpustakaan dan Karsipan Kabupaten Musi Banyuasin ?yaitu

## 2. KAJIAN TEORI

### Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan,

menciptakan dan mencetuskan ide (Adhan & Prayogi, 2021). Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang kepemimpinan, diantaranya menurut Sutrisno (2019), bahwa “kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.” Kepemimpinan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku orang sebagaimana dikemukakan berikut: kepemimpinan merupakan kemauan dan keterlibatan serta latihan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nurhayati (2016), “kepemimpinan merupakan penetapan kemauan untuk mempengaruhi perilaku dan aksi orang lain untuk mencapai tujuan yang dimaksud”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

### **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide (Khasanah et al., 2016). Menurut Herdiana (2016), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kejadian produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai organisasi yang maksimal. Menurut Siagian et al., (2022), berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan serta keterampilan pada setiap orang ketika memiliki jabatan pemimpin dalam organisasi untuk mempengaruhi bawahannya, agar berpikir dan melakukan tindakan sedemikian bisa memberikan sumbangsi nyata untuk pencapaian tujuan organisasi.

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2016), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

a. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahannya.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik (Riyanti & Yansahrita, 2019). Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Dhanurdhara et al., 2022).

Menurut Sinambela (2017), disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, kedisiplinan adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus

memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijakin dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

d. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

e. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai semakin banyak karena mereka bertanggung jawab bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegak menindak atau menghukum pegawai yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada instansi tersebut

g. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan baik bersifat vertikal maupun

horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

## Pengertian Kinerja

Menurut Sidanti (2015), mengatakan bahwa “kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kemudian Gomes (2003) dalam Tanjung (2015) menyatakan bahwa “kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.” Kemudian menurut Kasmir (2016), kinerja “merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Selanjutnya menurut Siregar (2019), menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.” Kemudian menurut Mutiara (2021), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.” Selanjutnya menurut Masram & Mu’ah (2017), menyatakan Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kinerja adalah sebuah hasil dari apa yang telah di kerjakan berdasarkan dengan tugas dan tanggung jawab yang diterima.

## Indikator Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Menurut Masram & Mu’ah (2017) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut.

- a. Ketepatan penyelesaian tugas  
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kesesuaian jam kerja  
Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c. Tingkat kehadiran  
Jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- d. Kerjasama antar pegawai  
Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- e. Kepuasan kerja  
Pegawai merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan..

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kinerja pegawai Kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Jenis data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah data antara wilayah (*cross section*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan yang berjumlah 64, dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil, maka metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh, yaitu metode sampling yang melibatkan seluruh populasi dijadikan sampel. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif, artinya dalam proses analisis data penelitian menggunakan pendekatan matematis dan statistika untuk memperoleh hasil kesimpulan dan interpretasi data. Metode analisis data kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan teknik statistika regresi berganda dimana memiliki 3 variabel yang akan diinteraksikan yaitu Kinerja Pegawai (Y<sub>1</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>). Selain metode regresi berganda sebagai alat analisis data, pendekatan keilmuan statistika yang digunakan lainnya adalah Analisis Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F).

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab Hasil dan Pembahasan ini akan dibahas hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin yang menjelaskan tentang uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda analisis korelasi dan uji hipotesis.

##### a. Pengujian Instrumen Penelitian

###### Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas butir kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Uji Validitas Data

Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )				Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )				Kinerja Pegawai (Y)			
r-tabel	Item	r-hitung	Ket.	r-tabel	Item	r-hitung	Ket.	r-tabel	Item	r-hitung	Ket.
0,242	X1.1	0,916	Valid	0,242	X2.1	0,614	Valid	0,242	Y1.1	0,707	Valid
0,242	X1.2	0,892	Valid	0,242	X2.2	0,682	Valid	0,242	Y1.2	0,860	Valid
0,242	X1.3	0,902	Valid	0,242	X2.3	0,693	Valid	0,242	Y1.3	0,900	Valid
0,242	X1.4	0,889	Valid	0,242	X2.4	0,596	Valid	0,242	Y1.4	0,853	Valid
0,242	X1.5	0,902	Valid	0,242	X2.5	0,724	Valid	0,242	Y1.5	0,868	Valid
0,242	X1.6	0,915	Valid	0,242	X2.6	0,624	Valid	0,242	Y1.6	0,899	Valid
0,242	X1.7	0,890	Valid	0,242	X2.7	0,641	Valid	0,242	Y1.7	0,795	Valid
0,242	X1.8	0,901	Valid	0,242	X2.8	0,663	Valid	0,242	Y1.8	0,836	Valid
0,242	X1.9	0,902	Valid	0,242	X2.9	0,507	Valid	0,242	Y1.9	0,856	Valid
0,242	X1.10	0,848	Valid	0,242	X2.10	0,702	Valid	0,242	Y1.10	0,798	Valid
				0,242	X2.11	0,492	Valid				
				0,242	X2.12	0,599	Valid				
				0,242	X2.13	0,594	Valid				
				0,242	X2.14	0,632	Valid				
				0,242	X2.15	0,525	Valid				
				0,242	X2.16	0,448	Valid				

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa semua item dapat dikatakan valid. Dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan kriteria pengujian nilai alpha > r tabel. Nilai r tabel dengan n = 64 pada signifikansi 5% adalah sebesar 0,242. Maka dapat dikatakan nilai r hitung keseluruhan item lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat digunakan untuk mengukur instrumen dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil dari uji reliabilitas yang telah digunakan dapat dilihat berdasarkan tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,972	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,887	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,953	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari Tabel diatas diperoleh bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,972 > 0,6 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) bernilai reliabel. Dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,887 > 0,6 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) bernilai reliabel. Untuk variabel kinerja pegawai (Y) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,953 > 0,6 dan dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) juga bernilai reliabel.

### b. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal. Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 22 dan diperoleh hasil yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.835	7.579		1.034	.305		
Gaya Kepemimpinan	.016	.120	.014	.131	.896	.998	1.002
Disiplin Kerja	.466	.102	.505	4.568	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk yaitu :

$$Y = 7,835 + 0,016 X_1 + 0,466 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 7,835 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 7,835.
- Koefesien regresi untuk gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,016 menyatakan bahwa setiap penambahan satu gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), maka nilai kinerja pegawai (Y) bertambah sebesar 0,016.
- Koefesien regresi untuk disiplin kerjai (X<sub>2</sub>) sebesar 0,466 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai disiplin kerja (X<sub>2</sub>), maka nilai kinerja pegawai (Y) bertambah sebesar 0,466.

**c. Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi.**

Hasil perhitungan Analisis Korelasi berganda dan Koefisien Determinasi yang menggunakan SPSS versi 22 sebagai berikut :

Tabel 4. Rekapitulas Analisis Korelasi Berganda  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.506 <sup>a</sup>	.256	.231	8.951	2.315

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

Dari Tabel diatas diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,506, hal ini menunjukan hubungan yang sedang antara Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin karena berada di kisaran 0,40 – 0,599. Selanjutnya diketahui bahwa *R Square* (*R*<sup>2</sup>) sebesar 0,256 berarti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin sebesar 0,256 atau 25,6 persen dan variabel lain selain variabel yang ada di penelitian ini sebesar 74,4 persen.

**d. Uji Hipotesis.**

**Uji Hipotesis / Uji Distribusi T**

Berikut ini hasil dari uji parsial yang telah dilakukan menggunakan program SPSS versi 22 :

Tabel 5. Hasil Estimasi Uji Hipotesis Distribusi T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.835	7.579		1.034	.305		
Gaya Kepemimpinan	.016	.120	.014	.131	.896	.998	1.002
Disiplin Kerja	.466	.102	.505	4.568	.000	.998	1.002

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan (0,131) dan variabel disiplin kerja (4,568). Nilai t tabel untuk n = 64 sebesar 1,998. Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel diperoleh bahwa t hitung variabel gaya kepemimpinan (0,131) < t tabel (0,1998) maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin dan variabel disiplin kerja (4,568) > t tabel (1,998) Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin.

### **Uji Hipotesis / Uji Distribusi F**

Uji F digunakan untuk menguji seluruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% atau 0,05, pada taraf signifikansi 95%.

Tabel 6Hasil Estimasi Uji Hipotesis Distribusi F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2	840.222	10.487	.000 <sup>a</sup>	
	Residual	61	80.120			
	Total	63				

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

Jadi karena f hitung (10,487) > f tabel (2,36), maka gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin.

## **5. PENUTUP**

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa keseluruhan butir kuesioner dapat dikatakan valid karena nilai r-hitung (*Item Total Correlation*) > r-tabel sebesar 0,242 dan uji reliabilitas diketahui bahwa variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y reliabel dikarnakan diatas 0,6.
- b. Berdasarkan perhitungan diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,506, hal ini menunjukan hubungan yang sedang antara Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin karena berada di kisaran 0,40 – 0,599.
- c. Berdasarkan hasil *r square* (*r<sup>2</sup>*) sebesar 0,256 berarti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin sebesar 0,256 atau 25,6 persen dan variabel lain selain variabel yang ada di penelitian ini sebesar 74,4 persen.
- d. Berdasarkan hasil uji parsial hitung variabel gaya kepemimpinan (0,131) nilai t tabel untuk n = 64 sebesar 1,998. Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel diperoleh bahwa t hitung variabel gaya kepemimpinan (0,131) < t tabel (0,1998) maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada

- pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin.
- e. Berdasarkan hasil uji parsial t hitung variabel disiplin kerja (4,568). Nilai t tabel untuk n = 64 sebesar 1,998. Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel diperoleh bahwa variabel disiplin kerja (4,568) > t tabel (1,998) Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin.
  - f. Hasil f hitung (10,487) > f tabel (2,34), maka gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin sehingga Ha diterima dan Ho ditolak.

## Saran

Saran dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

- a. Kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin harus meninjau gaya kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai agar gaya kepemimpinan yang diberikan bisa sesuai dengan hasil kerja pegawai.
- b. Kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin harus membangun hubungan baik dengan pegawai dan lebih memperhatikan disiplin kerja pegawai yang masih terlambat masuk kantor dan pulang kerja disaat jam istirahat sehingga kinerja bisa selesai tepat waktu.
- c. Penelitian ini bisa digunakan untuk menjadi pedoman bagi peneliti selanjutnya dengan judul variabel yang sama sehingga penelitian ini bisa terus digunakan Dan penulis menyarankan peneliti selanjutnya agar dapat meneliti variabel lain seperti kompensasi, budaya kerja, kepuasan pegawai, dan lain-lain.

## 6. DAFTAR RUJUKAN

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Dhanurdhara, I. G. N. D., Wimba, I. G. A., & Wilyadewi, I. I. D. A. Y. (2022). Pengaruh efektivitas penerapan absensi fingerprint terhadap kinerja pegawai dimediasi disiplin kerja. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 46–56.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (revisi). *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Herdiana, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(1), 26–32.
- Hilmawan, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Lebak Cabang Rangkasbitung. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 7(2), 119–125.
- Khasanah, U., Hasiholan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (studi pada

- karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Masram, M., & Mu'ah, D. H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. *Sidoarjo: Zifatama Publisher*.
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 270–283.
- Nurhayati, T. (2016). Hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. *Edueksos Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 1(2).
- Rakhmalina, I., Marsih, Y., Supriyanto, F., & Zubardi, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kelurahan Balai Agung Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 5(2), 80–93.
- Riyanti, E., & Yansahrita, Y. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling*, 8(2), 48–54.
- Siagian, H. M., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3821–3829.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke). *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Siregar, M. M. (2019). *Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Divisi Pemasaran PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan*. Universitas Dharmawangsa.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).