

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LEBONG**



SKRIPSI

OLEH

HENDRI YANOVA
NPM. 19040014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LEBONG**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Melengkapi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu**

OLEH

**HENDRI YANOVA
NPM. 19040014**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LEBONG**

SKRIPSI

OLEH

HENDRI YANOVA
NPM. 19040014

*Telah Disetujui dan Disahkan
Oleh Dosen Pembimbing*

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

KARONA CAHYA SUSENA, S.E., M.M
NIDN. 020648103

YUN FITRIANO, S.E., M.Ak
NIDN. 0229068501

Bengkulu, 31 Mei 2023

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si
NIDN. 0201128101

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LEBONG**

SKRIPSI

OLEH

HENDRI YANOVA
NPM. 19040014

*Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Pada tanggal 31 Mei 2023
Dan dinyatakan LULUS*

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua

Sekretaris

KARONA CAHYA SUSENA, S.E., M.M
NIDN. 020648103

YUN FITRIANO, S.E., M.Ak
NIDN. 0229068501

Anggota

Anggota

SITI HANILA, S.E., M.M
NIDN. 0205037501

WAGINI, S.E., M.Ak
NIDN. 0220068003

Bengkulu, 31 Mei 2023
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

Dr. SUWARNI, S.Kom., M.M
NIDN. 0211047001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan) maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada ALLAH hendaknya kamu berharap (Al-Quran Surat Al-Insyirah Ayat 5-6)”

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ku ini kepada :

- *Kedua orang tuaku Ayah tercinta pengorbanan dan tetesan keringatmu yang tidak pernah terhapus, serta kasih sayang yang tulus telah mengiringiku di separuh perjalanan hidup, hingga aku telah berhasil menyelesaikan strata satu. Semua itu takkan aku sia-siakan, pengabdian ku tak akan pernah berakhir*
- *Saudaraku yang telah memberiku yang terbaik dalam bentuk do'a, support dan dukungan sehingga aku dapat menyelesaikan tugas pendidikan S1 dan skripsi ini dengan baik*
- *Untuk sahabat-sabahatku seperjuangan yang selalu mendukung dan semangatiku untuk menyelesaikan skripsi ini*
- *Almamaterku Universitas Dehasen*

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF
LEBONG DISTRICT**

By:

**Hendri Yanova¹⁾
Karona Cahya Susena and Yun Fitriano²⁾**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency. The sample in this study was 79 civil servants at the Regional Secretariat of Lebong Regency. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing.

The results of the regression analysis show $Y = 2.888 + 0.206X_1 + 0.882 X_2$, this illustrates a positive regression direction, meaning that there is a positive influence between X_1 (leadership style) and X_2 (work discipline) on performance (Y). Means that if the variables of leadership style and work discipline increase, performance will increase. Intelligence has a significant influence on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency because the significant value is 0.021, less than 0.05. Work discipline has a significant influence on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency because the significant value of 0.000 is less than 0.05. Leadership style and work discipline have a significant simultaneous influence on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency because a significant value of 0.000 is less than 0.05.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Performance

1) Student (Management)

2) Supervisors

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LEBONG

Oleh:

**Hendri Yanova¹⁾
Karona Cahya Susena dan Yun Fitriano²⁾**

RINGKASAN

Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong merupakan sebuah instansi yang bergerak di bidang kepegawaian negeri milik pemerintahan. Fenomena yang terjadi pada saat ini di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong adalah masih rendahnya gaya kepemimpinan dikarenakan pimpinan kurang mengarahkan pegawai dalam bekerja dan pimpinan langsung memberikan tugas tanpa memberikan penjelasan terlebih dahulu. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

Sampel dalam penelitian ini 79 ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 2,888 + 0,206X_1 + 0,882 X_2$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (Gaya kepemimpinan) dan X_2 (disiplin kerja) terhadap kinerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Kecerdasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,021 kecil dari 0,05. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

- 1) Calon Sarjana Ekonomi (Manajemen)
- 2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Bismillahirromanirrohim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan taufik hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong”

Didalam penulisan skripsi ini peneliti banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik bimbingan, saran-saran dan masukan moral maupun materil. Terhadap pihak-pihak yang telah memberi bantuan, penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya terutama kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Suwarni, S.Kom., M.M., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
2. Bapak Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
3. Bapak Karona Cahya Susena, S.E., M.Mselaku Pembimbing Utama yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Yun Fitriano, S.E., M.Akselaku Pembimbing Pendamping yang telah membimbing penulis dalam menulis skripsi ini.
5. Bapak atau Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
6. Seluruh Staf Karyawan/ti pada Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu atas bantuanya.

7. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dengan senang hati demi kesempurnaan nilai-nilai skripsi ini dan untuk menulis skripsi ini selanjutnya.

Akhir kata penulis berhadap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya.

Amiin, aamiin yarobbal 'alamin.

Bengkulu, Mei 2023

Penulis



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LEBONG**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Hendri Yanova
NPM : 19040014
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Dehasen Bengkulu. Atau dengan kata lain, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila skripsi saya terbukti ketidakaasliannya, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Apabila kelak di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu ditemukan bukti meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Dehasen Bengkulu.

Bengkulu, Mei 2023
Yang Menyatakan

HENDRI YANOVA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT	vi
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Masalah.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	7
2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	10
2.1.4 Disiplin Kerja.....	10
2.1.5 Indikator Disiplin Kerja	13
2.1.6 Kinerja.....	16
2.1.7 Indikator Kinerja	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	22

2.3 Kerangka Analisis.....	23
2.4 Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	26
3.2 Defenisi Operasional.....	26
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	27
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.5 Metode Analisis	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Sejarah Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong	39
4.1.2 Struktur Organisasi.....	41
4.1.3 Karakteristik Responden	48
4.1.4 Uji Validitas	50
4.1.5 Uji Reliabilitas	52
4.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	52
4.1.7 Uji Regresi Linear Berganda.....	55
4.1.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	57
4.1.9 Uji Parsial (t).....	57
4.1.10 Uji Simultan (F)	58
4.2 Pembahasan.....	59
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Analisis	24
Gambar 2. Struktur Organisasi.....	41

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Skala Likert.....	29
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	36
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
Tabel 6. Uji Validitas Indikator Penelitian	39
Tabel 7. Uji Reliabilitas Indiaktor Penelitian.....	40
Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda.....	41
Tabel 9. Koefisien Determinasi.....	43
Tabel 10. Hasil Uji T.....	44
Tabel 11. Hasil Uji F.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1)
- Lampiran 3. Tabulasi Hasil Kuesioner Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran 4. Tabulasi Hasil Kuesioner Kinerja (Y)
- Lampiran 5. Output SPSS
- Lampiran 6. R Tabel

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF LEBONG DISTRICT

By:

**Hendri Yanova¹⁾
Karona Cahya Susena and Yun Fitriano²⁾**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency. The sample in this study was 79 civil servants at the Regional Secretariat of Lebong Regency. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing.

The results of the regression analysis show $Y = 2.888 + 0.206X_1 + 0.882 X_2$, this illustrates a positive regression direction, meaning that there is a positive influence between X_1 (leadership style) and X_2 (work discipline) on performance (Y). Means that if the variables of leadership style and work discipline increase, performance will increase. Intelligence has a significant influence on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency because the significant value is 0.021, less than 0.05. Work discipline has a significant influence on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency because the significant value of 0.000 is less than 0.05. Leadership style and work discipline have a significant simultaneous influence on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency because a significant value of 0.000 is less than 0.05.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Performance

1) Student (Management)

2) Supervisors

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LEBONG

Oleh:

Hendri Yanova¹⁾
Karona Cahya Susena dan Yun Fitriano²⁾

RINGKASAN

Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong merupakan sebuah instansi yang bergerak di bidang kepegawaian negeri milik pemerintahan. Fenomena yang terjadi pada saat ini di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong adalah masih rendahnya gaya kepemimpinan dikarenakan pimpinan kurang mengarahkan pegawai dalam bekerja dan pimpinan langsung memberikan tugas tanpa memberikan penjelasan terlebih dahulu. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

Sampel dalam penelitian ini 79 ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 2,888 + 0,206X_1 + 0,882 X_2$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (Gaya kepemimpinan) dan X_2 (disiplin kerja) terhadap kinerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Kecerdasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,021 kecil dari 0,05. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

- 1) Calon Sarjana Ekonomi (Manajemen)
- 2) Dosen Pembimbing

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang berkinerja baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu yang menjadi perhatian paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, hal ini menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan dan profesionalisme. Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih bebas bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta perangkatnya lebih berperan sebagai fasilitator.

Visi, misi dan tujuan suatu instansi tidak akan tercapai tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama mencapai visi, misi dan tujuan tersebut. Mengingat kinerja suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, maka setiap instansi dituntut untuk memiliki pegawai dengan kemampuan dan kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai sangatlah penting karena apabila kinerja pegawai kurang baik, maka dapat

dipastikan semua tujuan dari suatu instansi tidak akan dapat dicapai.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:309), adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai. Jika hasil pekerjaan seorang pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2015:70) “gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur- unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai agar dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien. Bila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong merupakan sebuah instansi yang bergerak di bidang kepegawaian negeri milik pemerintahan. Fenomena yang terjadi pada saat ini di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong adalah masih rendahnya gaya kepemimpinan dikarenakan pimpinan kurang mengarahkan pegawai dalam bekerja dan pimpinan langsung memberikan tugas tanpa memberikan penjelasan terlebih dahulu. Beberapa penilaian terhadap rendahnya gaya kepemimpinan dilihat dari pada saat penyelesaian masalah pimpinan terkadang masih menyerahkan kepada bawahannya, seharusnya pimpinan yang mencari solusi terhadap permasalahan tersebut tidak hanya menyerahkan kepada bawahan. Selain itu juga dapat dilihat pimpinan belum mampu mengembangkan budaya inovatif dari para bawahannya karena para bawahan selalu bekerja dibawah tekanan dan selalu sesuai dengan perintah atasan sehingga bawahan kurang memiliki inovatif dalam bekerja.

Untuk disiplin kerja masih terlihat rendahnya disiplin dari pegawai karena masih terlihat pegawai yang duduk di warung pada saat jam kerja, keluar kantor di jam kerja untuk urusan pribadi dan masih seringnya pegawai mengobrol pada saat bekerja. Kurangnya kedisiplinan pegawai ini juga disebabkan karena pada saat terjadi pelanggaran disiplin kerja belum adanya tindakan keras dari atasan, pegawai yang melanggar peraturan hanya diberikan teguran.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengangkat judul dalam penelitian ini, adalah “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong .
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong .
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah pada dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, sebagai masukan agar dalam pencapaian kinerja yang tinggi harus memperhatikan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.
3. Bagi pembaca/peneliti selanjutnya, sebagai referensi untuk penelitian dengan permasalahan yang sama.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan agar tidak keluar dari pokok permasalahan perlu ada batasan masalah yang jelas yaitu penelitian hanya akan meneliti tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Dengan indikator sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan dengan indikator menurut Rivai dan Mulyadi (2016:44) yaitu mengarahkan, mendukung, berpartisipasi, berorientasi pada tugas.
2. Disiplin kerja yang indikatornya menurut Nitisemito (2015:68) yaitu Pegawai datang dengan teratur dan tepat pada waktunya, berpakaian seragam di tempat kerja, menggunakan bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, menghasilkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan
3. Kinerja dengan indikator menurut Mangkunegara (2017:12) yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerjasama tim, kreatifitas, inovasi, inisiatif.

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:4) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sedangkan Ambar dan Rosidah (2017:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai, (2016:64), gaya kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati dan orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain.

Menurut Umar (2015:38) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai proses pengarahan dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Sedangkan Menurut Hasibuan (2015:70) “gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar mau berperan serta dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan bersama dimana defenisi kepemimpinan akhirnya dikategorikan menjadi tiga elemen. (Susanto, 2017:115), yakni :

1. Kepemimpinan merupakan proses ;
2. Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (hubungan) antara pimpinan dan bawahan;
3. Kepemimpinan merupakan ajakan kepada orang lain

Dari berbagai pengertian diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa secara umum pengertian gaya kepemimpinan adalah suatu kewenangan yang disertai kemampuan seseorang dalam memberikan pelayanan untuk menggerakkan orang-orang yang berada dibawah koordinasinya dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan suatu organisasi

Teori perilaku pemimpin merupakan teori – teori yang menjelaskan bahwa perilaku khusus membedakan antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya. Pemimpin dalam kepemimpinannya secara khusus harus memiliki kemampuan lebih yang digunakan untuk keputusan yang diambil terhadap bawahannya dalam pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2015:186) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja yang menjadi keputusan yang kongkrit untuk dilaksanakan sesuai dengan prioritasnya masing-masing keputusan-keputusan itu harus jelas hubungannya dengan tujuan kelompok/organisasi.
- b. Pemimpin harus mampu menterjemahkan keputusan-keputusan menjadi intruksi yang jelas, sesuai dengan kemampuan anggota yang melaksanakannya. Setiap anggota yang melaksanakannya. Setiap anggota harus mengetahui dari siapa intruksi diterima dan pada siapa dipertanggungjawabkan.
- c. Pemimpin harus berusaha untuk mengembangkan dan menyalurkan kebebasan

berpikir dan mengeluarkan pendapat baik secara perorangan maupun kelompok kecil. Pemimpin harus mampu menghargai gagasan, pendapat, saran, kritik anggotanya sebagai wujud dari partisipasinya. Usaha mengembangkan partisipasi anggota tidak sekedar ikut aktif dalam melaksanakan perintah, tetapi juga dalam memberikan informasi dan masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam membuat dan memperbaiki keputusan-keputusan.

- d. Mengembangkan kerjasama yang harmonis, sehingga setiap anggota mengerjakan apa yang harus dikerjakannya, dan bekerjasama dalam mengerjakan sesuatu yang memerlukan kebersamaan. Pemimpin harus mampu memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap kemampuan, prestasi atau kelebihan yang dimiliki setiap anggota kelompok/organisasinya.
- e. Pemimpin harus membantu dalam mengembangkan kemampuan memecahkan masalah dan mengambil keputusan sesuai dengan batas tanggungjawab masing-masing. Setiap anggota harus didorong agar tumbuh menjadi orang yang mampu menyelesaikan masalah-masalahnya, dengan menghindari ketergantungan yang berlebihan dari pemimpin atau orang lain. Setiap anggota harus dibina agar tidak menjadi orang yang selalu menunggu perintah. Namun diharapkan setiap anggota/bawahan adalah orang yang inisiatif artinya mampu berkerja dengan sendirinya karena kesadaran bahwa ia memiliki tanggungjawab.

2.1.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2016:44), indikator dari gaya kepemimpinan adalah :

1. Mengarahkan, gaya ini sama dengan otokratis, jadi bawahan mengetahui secara persis apa yang diharapkan dari mereka
2. Mendukung, pemimpin bersifat ramah terhadap bawahan
3. Berpartisipasi, pemimpin bertanya dan menggunakan saran bawahan
4. Berorientasi pada tugas, pemimpin menyusun serangkaian tugas yang menantang untuk bawahannya

Menurut Kartono (2014:99), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. 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.
2. 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.
3. 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.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. 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. Tanggung Jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.
5. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

2.1.4 Disiplin kerja

Sikap disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Hasibuan (2014:213) bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai

yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu pegawai akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Moukijat (2016:195) mengemukakan disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Nitisemito (2015:134) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Setelah diuraikan beberapa pengertian mengenai disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti tersebut diatas dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat pegawai yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan pegawai tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin.

Menurut Sinungan (2014:145) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Hasibuan (2014:193) memberikan definisi disiplin kerja yang baik adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan jika:

- a. Pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya
- b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik
- c. Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Simamora (2015:611) yang dimaksud disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk mengontrol manajemen. Idealnya harus disajikan sebagai sebuah mekanisme perbaikan untuk menciptakan dan memelihara produktif dan mau mendengarkan tenaga kerja.

Menurut Sutrisno (2015:47) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin Pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi,

Dari beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku disekitarnya. Penempatan disiplin dalam kehidupan suatu organisasi ditujukan agar semua pegawai yang dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa

paksaan. Setiap para pegawai dalam organisasi tersebut dapat mengendalikan diri dan mematuhi norma yang berlaku dalam organisasi, maka hal ini akan menjadi modal utama yang amat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2015:476) bentuk-bentuk disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2. Disiplin korektif adalah berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Selanjutnya kebebasan yang bertanggung jawab dari peran disiplin diri ini akan meningkatkan kemampuan yang mandiri dan professional yang pada gilirannya akan menambah gairah kerja dan rasa percaya diri yang tinggi terhadap tugas.

Disiplin yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan panutan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsistensi, adil, bersikap positif dan terbuka. Selain faktor kepemimpinan, gaji, kesejahteraan, dan sistem penghargaan bagi pegawai merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan.

Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua

peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja yaitu (Sutrisno, 2015:34):

1. Tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, menyadari pentingnya tujuan dan kemampuan dalam bekerja
2. Teladan pemimpin, pemimpin harus memberikan contoh maupun teladan kepada bawahannya dalam peningkatan disiplin kerja
3. Kesejahteraan, adanya jaminan kesejahteraan yang dijanjikan perusahaan kepada pegawai
4. Keadilan, adanya keadilan dalam memperlakukan pegawai dalam bekerja
5. Pengawasan melekat (waskat), adanya pengawasan dari atasan terhadap bawahan
6. Sanksi hukum, pemberian sanksi hukum bagi yang tidak mematuhi disiplin kerja

7. Ketegasan, adanya ketegasan dalam mematuhi peraturan
Hubungan kemanusiaan, saling mengingatkan akan meningkatkan disiplin kerja.

2.1.5 Indikator Disiplin kerja

Menurut Nitisemito (2015:68) bahwa indikator disiplin kerja diantaranya :

- a. Pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya.

Pegawai yang disiplin akan datang dan pulang dari kantor tepat pada waktu yang telah ditentukan

- b. Berpakaian seragam di tempat kerja

Kedisiplinan juga dilihat dari cara berpakaian, bagi pegawai yang disiplin harus memakai pakaian seragam yang telah ditentukan oleh kantor

c. Menggunakan bahan dan perlengkapan dengan hati-hati

Seorang pegawai harus mampu menggunakan semua sarana dan prasarana yang disediakan oleh kantor dengan baik dan hati-hati

d. Menghasilkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang memuaskan

Mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

2.1.6 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda Siagian (2014:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2014:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan

kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mahmudi (2015:21), menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

- a) Faktor personal (Individu) meliputi : pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.
- c) Faktor *team* meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
- d) Faktor sistem meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi

Sedangkan menurut Harbani (2013:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- b) Kemauan yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

- c) Energi yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d) Teknologi yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e) Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017:181) beberapa hal yang digunakan untuk menilai kinerja antara lain :

- a) Keterampilan merencanakan meliputi : menilai dan menetapkan prioritas dari bidang hasil, merancang rencana jangka panjang dan pendek yang realistis, merumuskan jadwal yang mungkin, mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin dan hambatan-hambatan kearah pencapaian hasil yang dituntut
- b) Keterampilan mengorganisasi meliputi: mengelompokkan kegiatan demi penggunaan optimal atas sumber-sumber personel dalam rangka mencapai tujuan, secara jelas mendefinisikan tanggung jawab dan batas wewenang bawahan dan meminimalkan kebingungan dan ketidakefisienan dalam operasi kerja.
- c) Keterampilan mengarahkan meliputi: kemampuan untuk memandu dan menekankan proses motivasi, komunikasi dan kepemimpinan.
- d) Keterampilan mengendalikan, meliputi : menetapkan prosedur yang tepat untuk

terinformasi tentang kemajuan kerja bawahan, mengidentifikasi simpangan dalam kemanjuan tujuan kerja dan menyesuaikan diri dalam kerja untuk memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan telah dicapai.

- e) Menganalisis masalah meliputi: menetapkan dana yang berhubungan dengan permasalahan, membedakan fakta-fakta yang berarti dari yang kurang berarti, menetapkan hubungan timbal balik dan mencapai pemecahan yang kelihatannya praktis

2.1.7 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:12), indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

- b) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

- c) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas

yang mereka lakukan.

d) Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e) Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f) Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g) Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai

berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi atau acuan dalam penelitian ini adalah :

1. Ahdad, Soleh dan Abi (2022) Mahasiswa dan Dosen Dehasen Bengkulu dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 6.199 - 336 X_1 - 0.813 X_2$. Hasil penelitian dan hipotesis Beban Kerja menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(-3.164 > 2.02809)$ dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,050$). Disiplin Kerja X_2 , menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(5.079 > 2.02809)$ dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,050$). Secara simultan variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kedua variabel beban kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Utami (2016) Dosen Universitas Dehasen Bengkulu dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada: Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Bengkulu). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Metode analisis data kuantitatif dilakukan dengan mencari nilai rata-rata (mean) dari skala (scoring) dari data penelitian pengolahan data dan menggunakan SPSS 17 software. Hasil ini dari uji

hipotesis penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional di Provinsi Bengkulu memiliki pengaruh baik secara simultan maupun parsial.

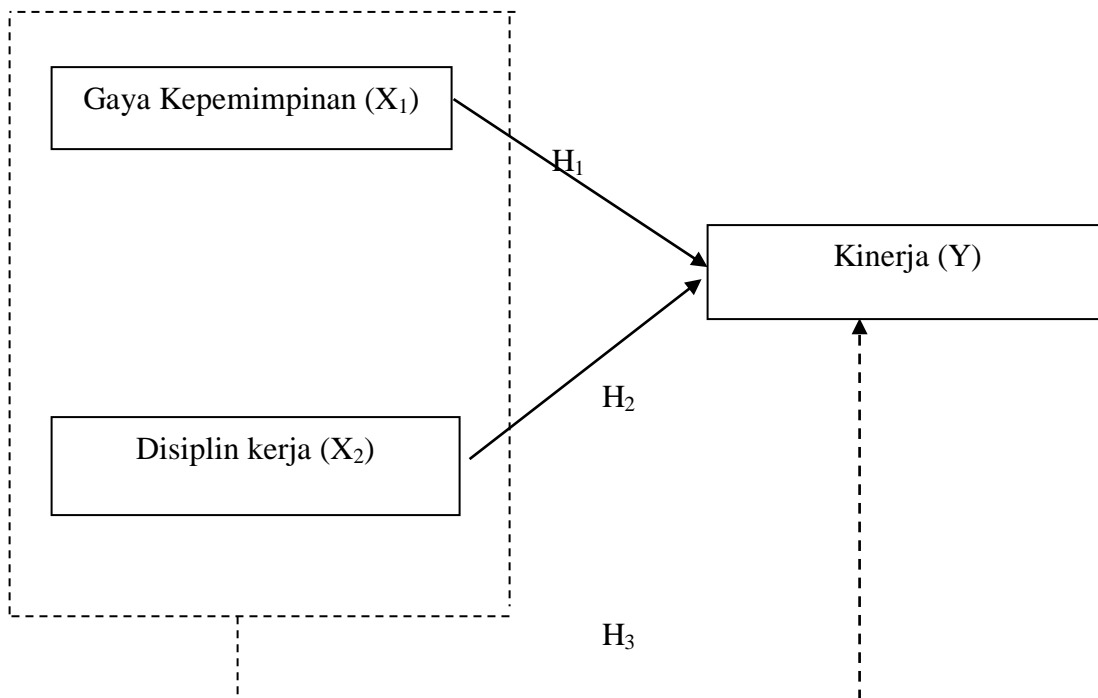
3. Sinaga (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Institut Sains Dan Teknologi Td. Pardede Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ISTP Medan , dengan nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $7,941 > 2,018$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ISTP Medan , dengan nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar $4,475 > 2,018$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ISTP Medan , dengan nilai Fhitung sebesar $273,350 > F$ tabel sebesar $3,220$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sebesar 92,90 % dari variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara serempak, sedangkan sisanya 7,10 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti motivasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja.
4. Amril (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada staf direksi sebuah Badan Usaha Milik Negara dengan menggunakan survey dan kuesioner

sebagai cara untuk mendapatkan data. Dengan populasi sebanyak 150 orang, digunakan rumus Slovin untuk mendapatkan sampel sebanyak 60 orang. Hasil koefisien determinasi yaitu sebesar 0.805 atau 80,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 80.5% variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) dapat menjelaskan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 19.5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar

2.3 Kerangka Analisis

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah, maka perlu disusun kerangka analisis seperti pada gambar sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Analisis



Keterangan :

—————→ : Pengaruh secara parsial

-----→ : Pengaruh secara simultan

Berdasarkan kerangka analisis di atas dapat dilihat adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong secara parsial maupun secara simultan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong
- H₂ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong
- H₃ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong baik tertulis maupun tidak tertulis.
3. Kinerja adalah hasil upaya pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang berjumlah 79 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Selanjutnya, supaya jumlah sampel yang diambil representatif maka digunakan teknik pengambilan sampel. Adapun teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian adalah *sensus* karena semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016:90). Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi:

Menurut Sugiyono (2016:145) metode observasi adalah metode pengumpulan data di mana penyelidik mengadakan pengamatan secara langsung terhadap situasi yang kompleks dan merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis yang mengutamakan pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini pengamatan dilakukan secara langsung kelapangan ke Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong .

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden.

Pernyataan pada kuesioner dibuat dengan skala Likert 1-5. Skor 1-5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keragu-raguan atau netral dalam memilih jawaban. Oleh karena itu skala Likert ini lazim digunakan di Indonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2016:84)

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016:76).

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:178) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal *reliabilatas instrument* dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2016:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang

digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2015:90).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai kontribusi normal atau sedikit normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Ghozali (2011:163) mengatakan suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, Ghozali (2011:95). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko). Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. Jadi *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Pada umumnya

nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai jika $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerin.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2014:125). Menurut Ghozali (2011:36) dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu yang teratur seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor perdiktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja

X₁ = gaya kepemimpinan

X_2 = disiplin kerja

b_1, b_2 = koefisien korelasi

a = Nilai konstanta

e = erorr

3.5.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted* R^2 karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

3.5.6. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

$H_a: b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.