

Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kabupaten Kampar

Monica Rafihasnah¹, Zamhir Basem², Azhari³

^{1,2,3}STIE Bangkinang

¹Monicarafihasna29@gmail.com, ²basem.zamhir@gmail.com, ³azharibangkinang1@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Juni 2022

Disetujui 15 Juli 2022

Diterbitkan 31 Juli 2022

Kata kunci:

Keselamatan kerja;
Kesehatan kerja; Skill;
Kinerja; Karyawan.

Keywords :

Occupational safety; Health safety; Skill; Performance; Employee.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar. Metodologi penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh (Sensus). Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar yang berjumlah 37 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan file penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan taraf signifikan (α) 0,05. Secara simultan kepemimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja, berdasarkan hasil uji secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keeratan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sangat kuat dengan besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel tetap yaitu sebesar 95,7%.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and discipline on employee performance at the Kampar District Transportation Office. The research methodology used is a quantitative method. The sampling technique that will be used in this study is the saturated sampling technique (census). The sample for this study was all employees of the Kampar Regency Transportation Office, totaling 37 employees. The data collection techniques used were questionnaires and research files. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with a significant level (α) of 0.05. Simultaneously, leadership and discipline have an effect on performance, based on the partial test results, discipline has an effect on performance, while leadership has no effect on employee performance. The closeness of the relationship between the independent variable and the dependent variable is very strong, with a large contribution of the independent variable to the fixed variable, which is 95.7%.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).)

PENDAHULUAN

Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada pada instansi ataupun organisasi strategi besar yang digunakan untuk mengatur orang – orang yang bekerja sama-sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dan diperlukan usaha-usaha interaksi, kerjasama dan koordinasi antar individu. Keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh budaya dan kemampuan dalam mentransformasikan diri guna mendukung tujuan organisasi (Utaminingsih, 2014). Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar merupakan pendorong utama terwujudnya pembangunan juga kebutuhan sarana, prasarana dan fasilitas yang berdimensi kelancaran dan keselamatan penyelenggaraan melalui koordinasi pembangunan dalam penyelenggaraan perhubungan. Pengujian kendaraan bermotor adalah salah satu sektor pelayanan publik yang mempunyai peran penting menunjang kelancaran mobilitas masyarakat dalam beraktivitas di sektor-sektor lain.

Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar sangat memperhatikan bagaimana kinerja yang dihasilkan pegawainya untuk mewujudkan program-program pada pemerintahan. Kinerja merupakan tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Jika pelaksanaan pekerjaan telah sesuai atau bahkan melebihi uraian pekerjaan, hal ini berarti pekerjaan tersebut berhasil dikerjakan dengan baik, begitu juga sebaliknya. Anwar dalam Cahyadi et al (2023) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Kinerja pegawai merupakan tingkatan yang dicapai dalam instansi dengan persyaratan mengerjakan pekerjaan dengan baik. Jika pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik melebihi uraian pekerjaan, hal ini berarti pekerjaan tersebut berhasil dikerjakan dengan baik, begitu juga sebaliknya. Pegawai akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan. Kelebihan dan kekurangan yang terjadi akan menjadi suatu kemampuan bagi perkembangan mereka di masa yang mendatang. Berikut data jumlah dan jenjang pendidikan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar, sebagai berikut :

Tabel 1 Jumlah Pegawai dan Jenjang Pendidikan Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	Tingkat Pendidikan			
			S2	S1	DIII/ D.IV	SMA
1.	2015	40	7	15	7	11
2.	2016	38	7	15	7	9
3.	2017	32	9	11	4	8
4.	2018	37	9	11	4	13
5.	2019	37	9	11	4	13
Masa Kerja (Range/Tahun)			10 s/d 19	10 s/d 34	37	9 s/d 37

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar Tahun 2020

Dari tabel 1 pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar dapat dilihat tingkat pendidikan dari seluruh pegawai yang ada di instansi tersebut. Banyaknya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi terkadang membuat pegawai yang rata-rata memiliki tingkat pendidikan rendah masih sedikit sulit dalam mengimbangi pekerjaan yang berkaitan dengan instansi yang ada di Kabupaten Kampar. Sedikitnya jumlah pegawai dari tahun ke tahun disebabkan banyaknya pegawai yang pensiun dan pindah pada instansi lainnya untuk melaksanakan ketentuan pasal 3 ayat (6) Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 6 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Kampar. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Dalam melaksanakan pekerjaan ada faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan. Seorang pimpinan yang dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja pada bawahannya akan mempengaruhi pencapaian kerja yang baik. Kemajuan dan kemunduran suatu organisasi tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang pemimpin. Dilihat dari sudut pandang apapun juga pemimpin selalu ditempatkan pada satu titik yang sangat penting. Peran seorang pemimpin dalam satu organisasi atau kelompok sangatlah vital. Karena dalam perannya tersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Dengan demikian organisasi membutuhkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggota organisasinya secara efektif dan efisien untuk tujuan organisasi. Sadili dalam Pratama (2020) mengungkapkan "Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Di instansi atau lembaga inilah semestinya para pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas Perhubungan.

Berdasarkan observasi awal penulis pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar belum memadainya kesempatan untuk peningkatan karir dan pengembangan profesionalisme untuk pegawai serta tidak tersedianya media diskusi antara manajemen dan pegawai mengenai jenjang serta tujuan karir tiap pegawai menyebabkan kinerja pegawai rendah. Masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya kinerja pegawai yang dilihat dari data Pelayanan KIR

atau Pengujian Kendaraan Bermotor dengan jumlah uji kendaraan yang setiap tahunnya mengalami penurunan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Kendaraan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar Tahun 2017 s/d 2019

Uraian	Tahun		
	2017	2018	2019
Uji pertama	682	749	970
Uji berkala	16.013	15.819	15.262
Pindah masuk	97	125	194
Jumlah	16.792	16.693	16.429

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar, 2020

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat kita lihat jumlah uji kendaraan yang setiap tahunnya mengalami penurunan, tahun 2017 dengan jumlah uji kendaraan (uji pertama, uji berkala dan pindah masuk) sebanyak 16.792, tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 16.693 dan tahun 2019 juga mengalami penurunan menjadi 16.429. Standart Operasional pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar belum memenuhi 100% dari Standart Operasional yang sudah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang lalu lintas dan angkutan jalan. Standar Operasional di Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar dengan UU nomor 22 tahun 2009, terlihat bahwa dinas perhubungann belum 100% memenuhi standar operasional karena pihak dinas perhubungan lebih mengutamakan masalah kenyamanan dari fasilitas kendaraan. Dari fenomena di atas, yaitu daftar ketidakhadiran (absensi), tabel uji kendaraan dan perbedaan SOP Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar dengan UU nomor 22 tahun 2009 di atas, terlihat bahwa kinerja di dinas tersebut setiap tahunnya mengalami penurunan, ditandai dengan rendahnya kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan dimana pimpinan terkesan kurang respon dalam menyikapi keadaan pegawai, dan kurangnya disiplin kerja dari pimpinan dimana kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi yaitu disiplin. Rendahnya kedisiplinan pegawai dengan banyaknya melanggar peraturan jam masuk kerja pegawai dan masih kurang bertanggung jawab atas tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dan pemberian kompensasi yang dianggap masih kurang oleh pegawai terutama tunjangan-tunjangan sehingga suasana kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar kurang kondusif dengan suasana kerja yang seperti itu bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pun tidak baik. Dengan permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu organisasi sangat mengharapkan para anggotanya memiliki kinerja yang baik. Kedisiplinan pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar dapat dilihat melalui data absensi pegawai pada Tabel 3 berikut :

Tabel 3 Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar Tahun 2015 s.d 2019

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja /Tahun	Jumlah absen						Jumlah %
			Alpa	%	Sakit	%	Izin	%	
2015	40	285	5	12,5	9	22,5	8	20	55
2016	38	285	5	13,1	9	23,7	5	13,1	48,9
2017	32	286	4	12,5	7	21,9	4	12,5	46,9
2018	37	286	1	2,7	7	19	6	16,2	37,9
2019	37	287	2	5,5	6	16,3	6	16,3	38,1

Sumber : Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar 2019

Dalam Tabel 3 terlihat jelas siklus dari absensi semua pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar yang masih banyaknya pegawai menggunakan alasan sakit untuk pengisian data absensi mereka. Untuk meningkatkan budaya organisasi kerja pegawai dalam instansi harus lebih memberikan dorongan agar setiap pegawai dapat lebih dapat bersosialisasi satu sama lainnya. Fenomena yang berkaitan dengan disiplin pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar dapat dilihat dari sikap pegawai seperti tingkat absensi pegawai, masih adanya pegawai yang memiliki kecemburuan satu sama lainnya. Masih kurangnya komunikasi antara pegawai dan adminitrasi yang

belum berjalan sesuai dengan sistem peraturan pada instansi, sehingga budaya organisasi tidak terlihat terjalin dengan baik. Tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila pemimpin dan pegawai masih banyak yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan disiplin kerja yang kurang optimal.

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Menurut Simanjuntak (2012) "Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu". Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Moekijat dalam Kadir (2017) "Penilaian kinerja harus dipertimbangkan sifat individu dan faktor kontribusi pegawai tersebut terhadap organisasi/kelompok seperti inisiatif, semangat, kepercayaan yang mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.". Penilaian kinerja tersebut dikenal dengan istilah sistem *Grafic Scales*. Dengan demikian, aspek-aspek penilaian kinerja meliputi pekerjaan yang dihasilkan, kerjasama, inisiatif, pengetahuan, kehadiran, kesetiaan.

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata *pimpin*. Kata *pimpin* mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya. Menurut Mujiyono (2020) "Kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh". Menurut Thoah (2015)"Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok."

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut Terry (2014) mengartikan bahwa "Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi". Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.

Menurut Danim (2014) "Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin". Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Kedisiplinan adalah sebuah kunci bagi organisasi untuk mengantarkan pegawai menjadi pribadi yang mandiri. Karena disiplin pegawai akan memiliki pola hidup yang tertata dan teratur. Dengan terbiasanya karyawan mampu mengembangkan kepribadian yang positif dan mampu memperoleh prestasi yang memuaskan. Dengan demikian, disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan yang harus ditaati supaya terbentuk moral, sikap yang baik dan tunduk terhadap peraturan serta melakukannya dengan senang hati tanpa adanya paksaan dan sudah menyatu dalam diri bukan lagi sebagai beban, dan tujuan disiplin bukan untuk melarang kebebasan atau mengadakan penekanan melainkan memberikan kebebasan dalam batas kemampuannya dikelola.

Setyaningdyah et al (2013) "Disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi)". Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup kerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sagala & Rivai (2013) "Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal".

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Rompas¹ et al (2018) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten Minahasa Tenggara, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu Amalia & Rudiansyah (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar selama 2 (bulan) yaitu pada bulan Agustus sampai dengan November tahun 2020. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Ada lima pendekatan penelitian interaktif (metode inkuiri) dalam kaitannya dengan penelitian kualitatif ini: etnografi, fenomenologis, studi kasus, teori dasar, dan penelitian kritis (Saleh, 2017). Sementara itu untuk langkah pertama dalam proses menganalisis dan menginterpretasikan data kuantitatif adalah menyiapkan data numerik untuk dianalisis menggunakan program statistik (Siregar, 2021). Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar 2020 sebanyak 37 orang pegawai. Adapun jenis sumber data yang dipergunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang dihimpun langsung dari sumber pertama. Pengumpulan data dilakukan dengan mempergunakan kuesioner yang akan dibuat dengan model tertutup yang telah menyediakan pilihan jawaban kepada para responden.

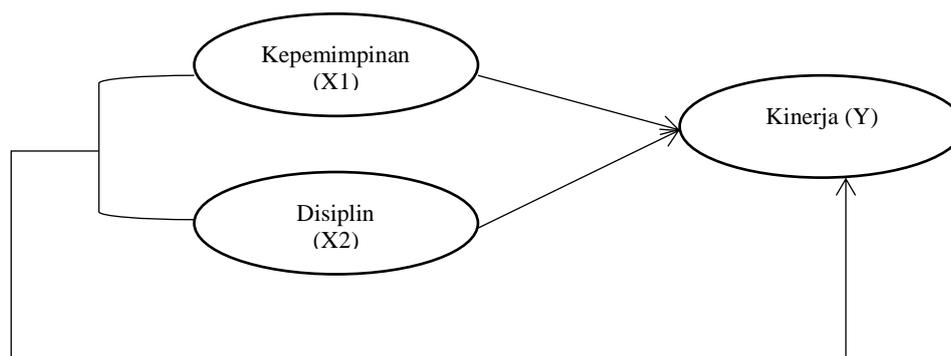
2. Data Sekunder, data yang diperoleh melalui tangan kedua. Pengumpulan data diperoleh melalui data-data yang telah tersedia di instansi, jurnal penelitian, dan buku-buku penunjang.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan cara :

1. Kuesioner, yaitu daftar pernyataan tertulis yang berbentuk *Close Question* (tertutup), sehingga respon yang diharapkan mengisi jawaban yang telah tersedia pada lembar kuesioner.
2. *File Research*, yaitu dengan cara menelusuri file-file atau dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh (Sensus)*. Adapun penentuan jumlah sampel yang di kemukakan adalah sebesar 37 orang responden. Alat analisa data yang digunakan adalah model regresi linier berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$ dimana Y = kinerja pegawai, α = konstanta sebagai titik potong, β_1, β_2 = Koefisien Regresi, X_1 = kepemimpinan, X_2 = disiplin, dan ϵ = *Error Term* dengan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t pada α 5%.

Rumuskan paradigma model penelitian yang terdiri dari kepemimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja dinyatakan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Regresi Linier Berganda

Alat analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan model regresi linier berganda. Dimana yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai dan variabel bebasnya adalah kepemimpinan dan disiplin. Hasil pengujian data dengan persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4 :

Tabel 4 Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.145	2.945		-.728	.471
	Kepemimpinan	.040	.030	.048	1.330	.192
	Disiplin	1.009	.037	.992	27.569	.000

a. Dependent Variable: KInerja

Sumber : Data Olahan, 2020

Hasil pada tabel 4 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan dibawah ini:

$$Y = -2,145 + 0,040 (X_1) + 1,009 (X_2)$$

Konstanta (α) bernilai -2,145 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika ada pengaruh variable kepemimpinan dan disiplin bernilai nol maka kinerja pada Dinas Perhubungan Kerja Kabupaten Kampar akan tetap sebesar -2,145. Koefisien regresi (β_1) sebesar 0,040 dapat dilihat pada tabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar. Nilai ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kepemimpinan sebesar satu satuan

maka kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar akan meningkat sebesar 0,040 dengan asumsi bahwa variable bebas yang lain adalah tetap. Koefisien regresi (β_2) sebesar 1,009 dapat dilihat bahwa variable disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar. Nilai ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel disiplin sebesar satu satuan maka kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar akan meningkat sebesar 1,009 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

2. Hasil uji secara Simultan (Uji F)

Uji secara Simultan (Uji-F) ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil uji secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3127.539	2	1563.770	402.373	.000 ^b
	Residual	132.136	34	3.886		
	Total	3259.676	36			

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada Tabel 5 diatas terlihat hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, dimana signifikan lebih kecil dari α 5% (0,05). Dengan arti kata bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar.

3. Hasil uji secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (kepemimpinan dan disiplin) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) secara terpisah atau parsial. Hasil hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial seperti tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil uji secara Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	sig	alpha	kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	1,330	0,192	0,05	Tidak Signifikan
Disiplin (X2)	27,569	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 1,330 dengan signifikan 0,192 dan disiplin diperoleh sebesar 27,569 dengan signifikan 0,000. Jika pengujian hipotesis yang dilakukan pada α (0,05), maka hasil ini menggambarkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar, karena masing-masing signifikan kurang dari α (0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Hasil uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²)

Nilai R ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara tiga variabel. Koefisien korelasi determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya. Hasil olahan data koefisiensi korelasi (r) dan korelasi determinasi (r²) dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change
1	.980 ^a	.959	.957	1.971	.959

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan dan Disiplin
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 7 dapat dilihat koefisien (r) diperoleh sebesar 0,980. Hal ini memberikan arti bahwa antara variabel kepemimpinan dan disiplin keeratan hubungannya adalah sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar. Kontribusi variabel kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai dapat digunakan koefisiensi determinasi (*Adjusted R Square*). Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisiensi sebesar 0,957, hal ini memberikan arti bahwa variasi semangat kerja pegawai sebesar 95,7% ditentukan oleh variabel kepemimpinan dan disiplin, sedangkan sisanya sebesar 4,3% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kampar, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan (uji-F), karakteristik dan perilaku individu terhaap budaya organisasi dengan nilai F hitung sebesar 402.373 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja, karena nilai signifikan F hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu, $0,000 \leq 0,005$.

Berdasarkan uji secara parsial (uji-t) disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-hitung variabel disiplin sebesar 27.569 dengan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$. Sementara uji secara parsial (uji-t) kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0,192 \geq 0,05$. Kontribusi variabel independent (kepemimpinan dan disiplin) terhadap variabel dependent (kinerja sangat) kuat yaitu sebesar 95,7% sedangkan sisanya 4,3% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohad, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M. M., Megawati, S. P., BI, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Danim, S. (2014). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok, EDC*. Rajawali Pers.
- Kadir, M. A. H. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai kementerian ketenagakerjaan. *Jurnal Ekonomi*, 19(1), 63–74.
- Mujiyono, M. (2020). *Implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI di SMK Muhammadiyah 1 Labuhan Maringgai Lampung*. Universitas Muhammadiyah Metro.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- Rompas¹, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.

- Saleh, S. (2017). *Analisis data kualitatif*. Pustaka Ramadhan, Bandung.
- Setyaningdyah, E., Nimran, K. U., & Thoyib, A. (2013). The effects of human resource competence, organisational commitment and transactional leadership on work discipline, job satisfaction and employee's performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 140–153.
- Simanjuntak, P. F. (2012). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Putrimega Asriindah. *Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara*.
- Siregar, I. A. (2021). Analisis dan interpretasi data kuantitatif. *ALACRITY: Journal of Education*, 39–48.
- Terry, G. R. (2014). *Manajemen sumber daya manusia, (Terjemahan Afifudin)*. Alfabeta
- Toha, M. (2015). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan teori*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku organisasi: Kajian teoritik & empirik terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan dan komitmen*. Universitas Brawijaya Press.