

## Pengaruh tipe kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar

Winardo<sup>1</sup>, Zamhir Basem<sup>2</sup>, Litra Diantara<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIE Bangkinang

<sup>1</sup>[edho.dkms@gmail.com](mailto:edho.dkms@gmail.com), <sup>2</sup>[basem.zamhir@gmail.com](mailto:basem.zamhir@gmail.com), <sup>3</sup>[litradiantara1945@gmail.com](mailto:litradiantara1945@gmail.com)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 20 Juni 2022

Disetujui 15 Juli 2022

Diterbitkan 31 Juli 2022

#### Kata kunci:

Tipe Kepemimpinan;  
Disiplin; Kinerja BPS;  
SDM

#### Keywords :

Type Of Leadership;  
Discipline; Performance;  
Central Bureau of  
Statistics; Human  
Resource

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tipe kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar. Sampel dari penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu 31 orang pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh (Sensus) dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan file penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tipe kepemimpinan dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar. Kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sangat kuat.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of the type of leadership and discipline on employee performance at the Central Bureau of Statistics of Kampar Regency. The population in this study were all employees at the Central Bureau of Statistics of Kampar Regency. The sample for this study used a saturated sampling technique (census), namely 31 employees at the Central Bureau of Statistics of Kampar Regency. The research method used is quantitative. The determination of the sample was carried out using the saturated sampling technique (census) with a total sample of 35 people. The data collection techniques used were questionnaires and research files. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with a significant level ( $\alpha$ ) of 0.05. The results of this study concluded that the type of leadership and discipline have a significant effect simultaneously on employee performance, with a significant value less than 0.05. The results of this research analysis indicate that discipline has a partially significant effect on employee performance at the Central Bureau of Statistics of Kampar Regency. The contribution of the independent variables to the dependent variable is very strong.*



©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

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan Lembaga Pemerintah Non Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Dalam memenuhi fungsi pokok sebagai penyedia data statistik, BPS menyediakan publikasi berita statistik yang diterbitkan dalam bentuk hardcopy berupa buku dan softcopy berupa file dalam format pdf. Masing-masing tingkatan BPS memiliki publikasi tersendiri. BPS tingkat Kabupaten/ Kota hanya menyediakan publikasi mengenai kabupaten/ kota tersebut begitu pula pada tingkatan BPS Provinsi dan BPS Pusat. BPS Pusat tidak memiliki publikasi BPS Provinsi dan BPS Provinsi tidak memiliki publikasi BPS Kabupaten/ Kota. Sesuai dengan peranan BPS yang diatur di dalam UU No. 16 tahun 1997, hasil publikasi BPS merupakan sumber yang dapat dipertanggungjawabkan kevalid-an datanya.

BPS Kabupaten Kampar memiliki pemanfaatan situs website sebagai tempat unduh hasil publikasi juga masih banyak belum dipahami oleh masyarakat luas. Hal ini akan berdampak pada kunjungan dan respon masyarakat terhadap BPS itu sendiri. Oleh sebab itu dibutuhkan suatu sistem yang dapat mengelola publikasi dari semua kantor BPS dimana semua kantor BPS dapat dengan mudah, cepat, dan mandiri mengunggah setiap publikasi yang ada. Sistem informasi pengelolaan publikasi merupakan solusi yang dapat diterapkan untuk pengelolaan semua publikasi dari semua kantor BPS

kota/ kabupaten serta provinsi. Sistem informasi pengelolaan publikasi berbasis web yang diperuntukan hanya bagi admin tiap kantor membuat semua kantor BPS secara mandiri meng-update hasil publikasi.

Dalam meng-update publikasi berbasis web pada BPS keberadaan sumber daya manusia sangat diperlukan dalam memegang peranan penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perkantoran. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perkantoran harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara & Octorend (2015) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kelabihan dan kekurangan yang terjadi pada suatu kinerja pegawai akan menjadi suatu perkembangan pegawai dimasa yang mendatang. Berikut data jumlah dan jenjang pendidikan pegawai Badan Pusat Statistik sebagai berikut :

**Tabel 1 Jumlah Pegawai dan Jenjang Pendidikan Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar Tahun 2019**

No.	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Tingkat Pendidikan			
			SMA	D.I/ D.III	SI	S2
1.	2016	31	15	4	12	-
2.	2017	33	18	2	13	-
3.	2018	32	17	2	12	1
4.	2019	35	18	2	14	1

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar, 2020

Dari tabel 1 dapat dilihat jumlah pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar pada tahun 2016 yang berjumlah 31 orang dengan tingkatan pendidikan SMA 15 Pegawai, pada tahun 2019 pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar berjumlah 35 orang dengan meningkatnya jumlah pegawai yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 18 orang dan S1 sebanyak 14 orang, pengurangan jumlah pegawai terjadi pada tahun 2016 dikarenakan adanya pegawai yang pensiun. Pada tahun 2019 perkembangan jumlah pegawai terlihat karena adanya pegawai yang telah menyelesaikan Pendidikan SI dan berkurangnya jumlah pegawai dikarenakan pegawai yang pensiun dan mutasi kerja ke Dinas lainnya.

Berdasarkan observasi awal penulis pada Badan Pusat Statistik 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. Hubungan baik antara rekan kerja, bawahan dan atasan belum maksimal karena komunikasi dianggap baru pada tahap seperlunya dan belum sesuai yang diharapkan. Sehingga berdampak pada kinerja pegawai menjadi tidak maksimal. Berikut target dan realisasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar dalam melihat pencapaian kinerja pegawai sebagai berikut :

**Tabel 2 Target dan Realisasi Pajak Daerah pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar Tahun 2017 sampai dengan 2019**

Jenis Pajak	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
	2017		2018		2019	
PBBKB/ <i>Take On</i>	2 240	2 123 196	2 45	2 223 176	3 934	3 753 718
<i>Transport</i>	000	545,96	890	335,60	352	935,82
	000,00		545,96		000,00	

Jenis Pajak	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
	2017		2018		2019	
Pajak Air	600000	5734 779	570000	4344 980 5	6 000	6 359
Permukaan	0	60	0		000	874,75
Pajak Pokok	148 352 000,00	141 249 307,31	150 252 000,00	147 340 307,11	155 250 000,00	146 590 807,22

Sumber : Badan Statistik, 2020

Pada tabel 2 dapat dilihat pencapaian target kerja dengan realisasi kerja pegawai dalam mencapai target sesuai dengan permintaan organisasi. Dalam mencapai target pegawai diharuskan meningkatkan kinerja. Target dan realisasi yang mencapai fase penurunan dari tahun ketahun menyebabkan masih rendahnya kinerja pegawai.

Faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan faktor tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Menurut Sutikno (2014) ”tipe kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap tipe kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Berikut ini data pegawai dalam pelaksanaan kerja tahunan Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar tahun 2017 sampai dengan 2019:

**Tabel 3 Data Pelaksanaan Kerja Tahunan Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar Tahun 2017 sampai dengan 2019**

No.	Pelaksanaan Kerja	2017	2018	2019
1.	Distribusi Produk Domestik Ragonal Bruto	4	3	4
2.	Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Kampar	7	5	8
3.	Sensus penduduk dengan perhitungan jumlah penduduk secara periodic	-	-	4
4.	Sensus penduduk dengan perhitungan jumlah tingkat kemiskinan	5	4	6
5.	Distribusi bahan pangan pertanian pada produksi padi sawah dan padi ladang	9	7	11

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar, 2020

Pada tabel 3 dapat dilihat pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar dalam 3 tahun terakhir. Jangka pelaksanaan kerja pegawai yang dilakasnakan setiap tahunnya dengan jangka periode kerja yang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan jangka kerja pada tahun yang berbeda yang disesuaikan dengan APBD yang ada di Kabupaten Kampar.

Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai pada suatu organisasi, dimana para pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah di tetapkan oleh organisasi akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak. Menurut Handoko dalam Turangan (2017), “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Berikut ini data pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar dan hasil persentase pencapaian dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 sebagaimana terlihat pada Tabel 4 berikut ini :

**Tabel 4 Tingkat kedisiplinan Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar Tahun 2015 s.d 2019**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja /Tahun	Jumlah absen						Jumlah %
			Alpa	%	Sakit	%	Izin	%	
2015	35	285	3	8	5	14	4	11	33
2016	36	285	3	8	7	19	4	11	38
2017	36	286	4	11	7	19	3	8	38
2018	34	286	2	5	4	11	5	15	31
2019	35	287	2	6	4	11	5	14	31

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar, 2020

Dalam tabel 4 terlihat jelas siklus dari absensi semua pegawai yang bekerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar yang masih banyaknya pegawai menggunakan alasan sakit untuk pengisian data absensi mereka. Untuk meningkatkan disiplin pegawai dalam bekerja organisasi seharusnya lebih memberikan dorongan agar setiap pegawai dapat lebih dapat bersosialisasi satu sama lainnya dengan tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi secara bersama.

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. Menurut Mangkunegara dalam Harianto (2020) 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 (2016) “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”.

Menurut Simamora (2016) “kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Lalu Mangkunegara & Puspitasari (2015) menyatakan kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Herujito dalam Rohman (2017) menyatakan bahwa tipe kepemimpinan adalah (*leadership styles*) yang merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Tipe kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi.

Sedangkan Rivai (2013) menyatakan “Tipe Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa tipe kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”. Belschak et al (2018) menyatakan bahwa tipe kepemimpinan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan dan mendengarkan ide-ide serta keprihatinan mereka. Menurut Thoah (2015) “Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”

Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sastrohadiwiryo (2013), “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Rivai (2013), “disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”. Dan menurut Hasibuan & Hasibuan (2016), “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Budiyo (2016) kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian Siswanto & Hamid (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh tipe kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tipe kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar.

## **METODE PENELITIAN .**

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Bangkinang. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan yaitu terhitung dari mulai pada bulan Agustus 2020 sampai dengan September 2020. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui riset lapangan dengan mengadakan penelitian secara langsung kepada perusahaan ataupun organisasi yang menjadi objek penelitian guna mendapatkan sejumlah informasi dan keterangan yang dibutuhkan. Data primer ini berupa hasil wawancara langsung serta hasil jawaban responden dari angket atau kuisioner yang diberikan penulis kepada pegawai Badan Pusat Statistik Bangkinang.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Bangkinang dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 . Data tersebut berupa data tentang jumlah kasus yang masuk dan yang diselesaikan

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut, yaitu :

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan formulir pertanyaan yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu dan diajukan kepada responden untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, yakni pegawai pada Badan Pusat Statistik Bangkinang
2. Observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar yang berjumlah 35 pegawai. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh (Sensus), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel ( Sugiyono, 2011 : 85 ). Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan adalah 35 pegawai dengan metode sensus.

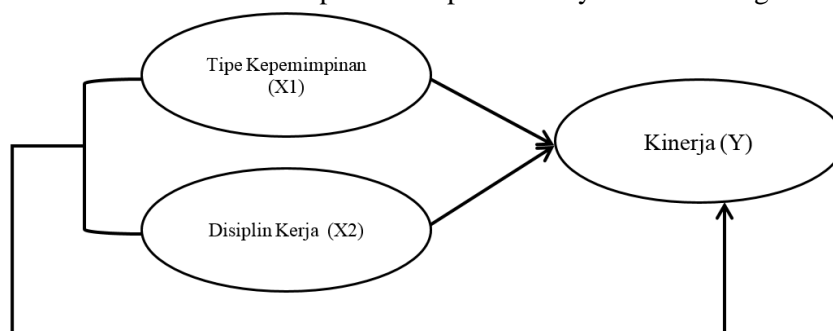
Alat analisa data yang digunakan adalah model regresi linier berganda dengan persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja  
X1 = Tipe Kepemimpinan  
X2 = Disiplin Kerja  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi  
 $\epsilon$  = *Error Trem*

Penelitian ini melihat bagaimana pengaruh Tipe Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar dan dinyatakan dalam gambar sebagai berikut:



**Gambar 1 Model Penelitian**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan model regresi linier berganda. Dimana yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan dan variabel bebasnya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan model regresi linier berganda dengan SPSS versi 25 diperoleh output.

**Tabel 5 Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.542	8.707		-.407	.687		
	Tipe Kepemimpinan	.170	.092	.190	1.850	.074	.968	1.033
	Disiplin	.910	.112	.833	8.114	.000	.968	1.033

Sumber : Data Olahan, 2020

Hasil pada tabel 5 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan dibawah ini :

$$Y = -3,524 + 0,170 (X_1) + 0,910 (X_2)$$

Konstanta ( $\alpha$ ) bernilai -3,542 dan bertanda negative . Hal ini menunjukkan bahwa jika ada pengaruh variabel tipe kepemimpinan dan disiplin bernilai nol maka kinerja pada Badan Statistik Kabupaten Kampar akan tetap sebesar -3.542. Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar ,170 dapat dilihat pada tabel tipe kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Statistik Kabupaten Kampar. Nilai ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel tipe kepemimpinan sebesar satu maka kinerja pada Badan Statistik Kabupaten Kampar akan meningkat sebesar 0,170 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,910 dapat dilihat bahwa variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Statistik Kabupaten Kampar. Nilai ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel disiplin sebesar satu maka kinerja pegawai pada Badan Statistik akan meningkat sebesar 0,910, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap. Pengujian secara simultan (uji F) dilakukan dengan menggunakan kriteria jika nilai signifikan  $\leq$  alpha maka  $H_0$  ditolak. Dari analisis yang telah dilakukan maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut

### Hasil Uji 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 6:

**Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2093.777	3	1046.889	32.993	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1015.366	32	31.730		
	Total	3109.143	35			

a. Predictors: (Constant), DISiplin, Tipe Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 6 diatas terlihat hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, dimana signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  5% (0,05). Dengan arti kata bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel tipe kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Statistik Kabupaten Kampar.

### Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3 (kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja) secara terpisah atau parsial. Hasil hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel 7 :

**Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Variabel	t hitung	sig	alpha	kesimpulan
Tipe Kepemimpinan (X1)	1.850	0,004	0,05	Signifikan
DISiplin (X2)	8.114	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel tipe kepemimpinan diperoleh sebesar 1,850 dengan signifikan 0,004 dan variabel disiplin diperoleh sebesar 8,114 dengan tingkat signifikan 0,000. Jika pengujian hipotesis yang dilakukan pada  $\alpha$  (alpha) 5%, maka hasil ini menggambarkan bahwa variabel tipe kepemimpinan dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Statistik Kabupaten Kampar, karena signifikan kurang dari  $\alpha$  (alpha) yaitu 0,000 < 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien korelasi (r) menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara keempat variabel penelitian. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dilakukan untuk melihat besar kecilnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. dan dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut :

**Tabel 8 Koefisiensi korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
				R Square	Change	Sig. F Change
1	.821 <sup>a</sup>	.673	5.633	.673		.000

a. Predictors: (Constant), DISiplin, Tipe Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,821. Nilai ini menunjukkan antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang kuat yang artinya hubungan antara tipe kepemimpinan dan disiplin dengan kinerja pegawai sangat kuat. Kontribusi atau koefisien determinasi sebesar 0,653, ini memberikan arti bahwa variasi kinerja pegawai sebesar 65,3 % ditentukan oleh variabel tipe kepemimpinan dan disiplin, sedangkan 24,7% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar model penelitian.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian tentang pengaruh tipe kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar maka dapat diambil kesimpulan berdasarkan uji tipe kepemimpinan yang dilakukan dengan diagnosis sikap pada pimpinan dengan 3 dimensi Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar memiliki gaya dominan compromise dengan dimensi TO 41, RO 35 dan E 27. Berdasarkan uji secara simultan (uji-F), tipe kepemimpinan dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 32,993 dengan nilai signifikan 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel tipe kepemimpinan dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikan F hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu,  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan uji secara parsial (uji-t) disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung variabel disiplin sebesar 8,114 dengan nilai signifikan 0,000. Keeratan hubungan variabel tipe kepemimpinan dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu kuat dengan persentase 65,3%, sedangkan sisanya 24,7% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Belschak, F. D., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2018). Angels and demons: The effect of ethical leadership on Machiavellian employees' work behaviors. *Frontiers in Psychology, 9*, 1082.
- Budiyono, R. (2016). Pengaruh tipe kepemimpinan terhadap kinerja dengan tekanan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal STIE Semarang, 8*(3), 134178.
- Hariato, H. (2020). *Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Centric Powerindo di kota Batam*. Prodi Manajemen.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran, 45*(2).
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). *Marketing, 293*, 31–36.
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Rajawali Pers.
- Rohman, A. (2017). *Buku dasar-dasar manajemen*. Intelegensia Media.
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Indonesian workforce management. Administrative and Operational Approach*. Earth Literacy.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia edisi satu*. PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Pranada Media Group.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi human resources management compensation and benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 42*(1).



- Sutikno, T. A. (2014). Cooperation between Vocational High Schools (VHS) and industry to increase the number of hired graduates: Multi-case study on three VHSS. *Global Journal of Engineering Education*, 16(3), 141–145.
- Thoha, M. (2015). Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Teori. *PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta*.
- Turangan, J. K. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).