

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI GORONTALO

Novita M. Talani¹, Raflin Hinelo², Robiyati Podungge³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail : novitalani08@gmail.com¹

Abstract: This study aims to analyze the influence of leadership style and work Discipline on employee performance. The research employs a descriptive method with a quantitative approach. Primary data was collected through questionnaires distributed to employees of the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs, Gorontalo Province. The sample size was determined using Slovin's formula, resulting in 57 respondents out of a total population of 128 employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of the SPSS software (version 22.0). The findings indicate : (1) a positive and significant influence of leadership style and work discipline on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs Gorontalo Province. (2) Leadership style and work discipline collectively explain variations in employee performance, demonstrating that improved leadership and discipline lead to enhanced in employee performance. (3) The hypothesis stating, "There is a positive influence of leadership style and work discipline on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs, Gorontalo Province" is confirmed. In summary, better leadership style and higher levels of work discipline are associated with improved employee performance. Simultaneously, leadership style and work discipline significantly influence employee performance, with a coefficient value of 51.9% while other factors outside the scope of this study explain the remaining 48.1%.

Keywords: Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan rumus slovin dimana dari jumlah populasi sebanyak 128 pegawai diperoleh sampel sebanyak 57 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS release 22.0. Hasil penelitian menunjukkan 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo, 2) Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, dan 3) Hipotesis penelitian "terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo" dinyatakan diterima. Dengan kata lain bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 51,9% sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Salah satu program pemerintah saat ini adalah pengembangan kompetensi sumber daya manusia, khususnya di instansi pemerintahan yang setiap harinya melaksanakan tugas-tugas administratif dan tugas-tugas pelayanan publik. Setiap instansi baik pemerintah maupun swasta memiliki tujuan dan target berupa visi dan misi yang harus dicapai untuk menyelesaikan program program kerja secara tepat waktu, efisien dan efektif, memerlukan kerjasama antar pimpinan dan

bawahan. jika kolaborasi antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja para pegawai yang sesuai dengan alur manajemen kinerja yaitu komunikasi yang dibangun secara berkelanjutan antara pegawai dengan pimpinannya sehingga dapat menyelaraskan tujuan atau target kinerja secara optimal maka target yang diharapkan akan dapat tercapai

Menurut Sedarmayanti dalam Wijaya dan Irwansyah, (2017:129) Kinerja adalah hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing untuk upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Raflin Hinele (2023) bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh adanya pemberian penghargaan kepada pegawai dari unit kerja sehingga memberikan motivasi kepada seluruh pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada instansi dengan menyesuaikan dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Kinerja dapat diukur dari beberapa faktor diantaranya produktifitas, efisiensi, efektivitas, dan kemampuan untuk mencapai target atau standar yang telah ditetapkan, dimana pengukuran kinerja ini berlaku untuk perorangan, kelompok, instansi maupun organisasi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan peranan dari suatu dorongan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau kewajiban seseorang yang seharusnya memiliki kemauan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi penting sesuai dengan standar, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau digunakan oleh organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin di dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan orang lain atau anggota tim untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Zaharuddin (2021:50) bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Menurut Nikmat (2022:42) bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, gaya kepemimpinan dinamis yang dapat berubah tergantung situasi dan pengikutnya. Menurut Setiana (2022:6) bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Dimana gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian gaya kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi dalam Sutrisman (2021:106), dimana gaya kepemimpinan yaitu serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya. Menurut Robiyati Podungge (2022) bahwa gaya kepemimpinan harus memberikan penekanan untuk mengutamakan kepentingan kelompok diatas kepentingan pribadi sehingga tercipta hubungan baik dan iklim kerja yang kondusif.

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dimana Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan. Menurut Dolet Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa : "disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari".

Menurut Aritonang (dalam Sari, 2017:120) disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sastrohadiwirja (dalam Pattynama et al., 2016:516) menyatakan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian yang telah disampaikan oleh para peneliti dan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang mengumpulkan dan menganalisis data numerik untuk menggambarkan karakteristik objek penelitian (Sugiyono, 2017). Pendekatan ini berlandaskan pada positivisme, yang menekankan pengukuran objektif untuk memahami realitas, yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan menguji hipotesis melalui analisis statistik. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang telah teruji keabsahan dan keandalannya. Data dianalisis menggunakan teknik statistik. Temuan dari penelitian berkontribusi dalam pengujian hipotesis yang telah dibuat.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Kualitas Instrumen

Informasi yang terhimpun dari instrumen penelitian ini memiliki mutu yang dapat dinilai melalui pemeriksaan validitas dan reliabilitas. Oleh karena itu, terlebih dahulu akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pada pengujian ini, peneliti melakukan pengujian kepada tiga puluh responden. Berikut hasil pengujian validitas dan reliabilitas data.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan item-item dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil r hitung dengan r tabel, dimana hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05. Apabila r hitung $>$ r tabel maka butir item pernyataan dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid. Adapun hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan	Status
1	0,769	0,361	r hitung $>$ r tabel	valid
2	0,847		r hitung $>$ r tabel	valid
3	0,813		r hitung $>$ r tabel	valid
4	0,785		r hitung $>$ r tabel	valid
5	0,773		r hitung $>$ r tabel	valid
6	0,818		r hitung $>$ r tabel	valid
7	0,818		r hitung $>$ r tabel	valid
8	0,830		r hitung $>$ r tabel	valid
9	0,908		r hitung $>$ r tabel	valid
10	0,873		r hitung $>$ r tabel	valid
11	0,836		r hitung $>$ r tabel	valid
12	0,825		r hitung $>$ r tabel	valid
13	0,908		r hitung $>$ r tabel	valid
14	0,936		r hitung $>$ r tabel	valid
15	0,888		r hitung $>$ r tabel	valid

Sumber : Data olah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada variabel tersebut diatas, seluruh pernyataan variabel Kepemimpinan (X1) dinyatakan valid dimana hasil uji r hitung masing-masing pernyataan lebih besar dari r tabel 0,361. Dengan demikian maka memenuhi uji validitas yang sah digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Varibael Disiplin Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan	Status
1	0,843	0,361	r hitung > r tabel	valid
2	0,713		r hitung > r tabel	valid
3	0,776		r hitung > r tabel	valid
4	0,860		r hitung > r tabel	valid
5	0,903		r hitung > r tabel	valid
6	0,886		r hitung > r tabel	valid
7	0,879		r hitung > r tabel	valid
8	0,865		r hitung > r tabel	valid
9	0,882		r hitung > r tabel	valid
10	0,865		r hitung > r tabel	valid
11	0,860		r hitung > r tabel	valid
12	0,840		r hitung > r tabel	valid
13	0,910		r hitung > r tabel	valid
14	0,932		r hitung > r tabel	valid
15	0,932	0,361	r hitung > r tabel	valid
16	0,908		r hitung > r tabel	valid
17	0,826		r hitung > r tabel	valid
18	0,846		r hitung > r tabel	valid
19	0,875		r hitung > r tabel	valid
20	0,776		r hitung > r tabel	valid
21	0,857		r hitung > r tabel	valid

Sumber : Data olah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada variabel tersebut diatas, seluruh pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid dimana hasil uji r hitung masing-masing pernyataan lebih besar dari r tabel 0,361 Dengan demikian maka memenuhi uji validitas yang sah digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan	Status
1	0,851	0,361	r hitung > r tabel	valid
2	0,913		r hitung > r tabel	valid
3	0,922		r hitung > r tabel	valid
4	0,700		r hitung > r tabel	valid
5	0,704		r hitung > r tabel	valid
6	0,789		r hitung > r tabel	valid
7	0,724		r hitung > r tabel	valid
8	0,806		r hitung > r tabel	valid
9	0,756		r hitung > r tabel	valid
10	0,783		r hitung > r tabel	valid
11	0,884		r hitung > r tabel	valid
12	0,846		r hitung > r tabel	valid
13	0,852		r hitung > r tabel	valid
14	0,827	0,361	r hitung > r tabel	valid
15	0,820		r hitung > r tabel	valid
16	0,891		r hitung > r tabel	valid
17	0,891		r hitung > r tabel	valid
18	0,799		r hitung > r tabel	valid
19	0,853		r hitung > r tabel	valid
20	0,812		r hitung > r tabel	valid
21	0,866		r hitung > r tabel	valid

Sumber : Data olah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada variabel tersebut diatas, seluruh pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dimana hasil uji r hitung masing-masing pernyataan lebih besar dari r tabel 0,361. Dengan demikian maka memenuhi uji validitas yang sah digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensikuesioner dalam mengukur variabel (Latan dan Temalagi, 2013:46). Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang dianggap reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, instrumen yang dapat dipercaya akan menghasilkan data yang lebih valid juga.

Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpa Cronbach*, dengan cara membandingkan nilai *Alpa* dengan standarnya. Reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpa* 0,60. Berdasarkan uraian tersebut, maka disajikan hasil olah data mengenai pengujian reliabilitas data dalam variabel penelitian. Hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat diuraikan sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Reliabilitas	N item	Status
Gaya Kepemimpinan	0,60	0,970	15	Reliabel
Disiplin Kerja	0,60	0,981	21	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,60	0,976	21	Reliabel

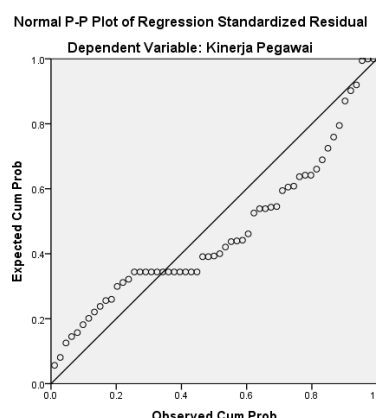
Sumber : data olahan SPSS. 2024

Berdasarkan tabel 4 nilai *Cronbach Alpha* gaya kepemimpinan sebesar 0,970, nilai *Cronbach Alpha* disiplin kerja 0,981 dan nilai *Cronbach Alpha* kinerja pegawai sebesar 0,976, dimana nilai ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisioner dinyatakan reliabel. hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah andal karena memiliki nilai *Cronbach's Alpa* di atas 0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian uji normalitas data dilakukan pengujian melalui metode **P-P Plot (Probability-Probability Plot)**: Metode visual yang membandingkan distribusi kumulatif empiris data dengan distribusi normal. Titik-titik yang mengikuti garis diagonal menunjukkan data yang terdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data sebagaimana terlampir Gambar 1 menyajikan Normal P-P Plot yang bagaikan lukisan pola distribusi residual, dan dalam lukisan tersebut, pola yang tergambar adalah pola normalitas.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot



Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar dengan menggunakan metode **P-P Plot (Probability-Probability Plot)** dimana jika data mengikuti distribusi normal, maka titik-titik yang terbentuk akan cenderung berjejer di sepanjang garis diagonal yang menunjukkan kesesuaian antara distribusi data dan distribusi normal. Karena distribusi residual normal, analisis data kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dapat dilanjutkan karena telah memenuhi uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas yang akan digunakan dalam persamaan regresi. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika *variance Inflation Faktor (VIF)* yang dihasilkan kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ maka tidak terjadi multikolenieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Gaya Kepemimpinan	0,838	1,193
Disiplin Kerja	0,838	1,193

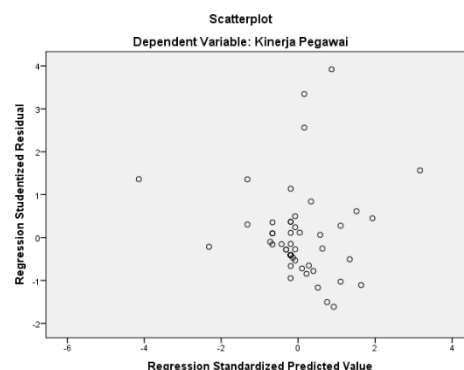
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, diperoleh untuk nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1,193 yang berarti angka tersebut dibawah angka 10 seperti yang disyaratkan. Sementara untuk nilai *tolerance* yang diperoleh untuk masing-masing variabel 0,838 dimana angka tersebut tidak kurang dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independent dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu regresi terjadi perbedaan variance dari residual data yang ada. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik diatas dan dibawah dengan angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.. Hasil uji heteroskedastistas ditunjukkan pada Gambar 2 berikut:

Gambar 2 Hasil Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, maka pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu serta

tidak ada pola yang jelas. Sehingga jika dilihat dari gambar tersebut tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah melakukan pengujian asumsi klasik dan ternyata terpenuhi, maka tahap selanjutnya dilakukan dengan permodelan data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dengan bantuan SPSS 22 sebagaimana yang ditampilkan pada tabel 6

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	29.890	7.258		4.118	.000		
Gaya Kepemimpinan	.244	.080	.308	3.041	.004	.838	1.193
Disiplin Kerja	.489	.090	.552	5.450	.000	.838	1.193

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil regresi menunjukkan persamaan model $Y = 29.890 + 0,244 + 0,489$. Setiap peningkatan dalam variabel gaya kepemimpinan diprediksikan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,244. Nilai koefisien regresi yang positif (0,244) mengindikasikan adanya pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel disiplin kerja diprediksikan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,489, dimana nilai koefisien regresi yang positif (0,489) mengindikasikan adanya pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.890	7.258		4.118	.000
Gaya Kepemimpinan	.244	.080	.308	3.041	.004
Disiplin Kerja	.489	.090	.552	5.450	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,041 > t- tabel 2,004 dan nilai signifikansi 0,004 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan hasil analisis regresi diperoleh nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 5,450 > t- tabel 2,004 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	960.426	2	480.213	31.202	.000 ^b
	Residual	831.083	54	15.390		
	Total	1791.509	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data olah SPSS (2024)

□

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai F-hitung penelitian ini sebesar 31.202. Sedangkan nilai F-tabel pada tingkat signifikan 5 dan derajat bebas pembilang (df1) sebesar K (Jumlah variabel bebas) = 2 dan derajat bebas penyebut (df2) sebesar $n - k - 1 = 57 - 2 - 1 = 54$ adalah 4,020 jika kedua nilai F ini dibandingkan maka nilai F-hitung yang diperoleh jauh lebih besar dari F-tabel sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal yang sama pula dapat dilihat pada tingkat signifikansi, yakni nilai probabilitas yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05. Sehingga dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan independen atau sebaliknya serta sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi, maka digunakan koefisien determinasi yang merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0-100. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.519	3.923

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,519 atau sebesar 51,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebesar 51.9%. Sementara untuk sisa yang 48,1% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasar pada hasil analisis sebelumnya bisa dilakukan penarikan pembahasan seperti ini:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sesuai hasil penelitian

tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo dapat ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat pada indikator-indikator dari gaya kepemimpinan yang diyakini dapat menjadi kolaborasi antara pemimpin dengan pegawai. Kolaborasi antara pemimpin dengan pegawai dapat memberikan motivasi atau semangat kepada pegawai untuk memberikan daya dan upaya secara maksimal sehingga kinerja pegawai dapat lebih meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sesuai hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo dapat ditentukan oleh variabel disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat pada indikator-indikator dari disiplin kerja sebagai yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, hal ini dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan didalam mencapai tujuan dari organisasi. Disamping itu disiplin kerja juga dapat membantu pegawai untuk mengikuti prosedur dan standar yang ditetapkan, sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas lebih tinggi, menciptakan lingkungan yang teratur dan terencana, mengurangi kemungkinan stres dan konflik di tempat kerja, pegawai juga akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka serta disiplin kerja akan menjadi salah satu pertimbangan utama dalam pengembangan karir pegawai berupa pemberian promosi jabatan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo. Gaya kepemimpinan yang dilaksanakan dengan baik dan didukung oleh disiplin kerja dan kinerja pegawai akan dapat mencapai tujuan keberhasilan organisasi pemerintahan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dilihat dari karakteristik responden pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo berdasarkan usia lebih dominan yang usia 41 – 50 Tahun yang artinya pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang mumpuni dan berdasarkan masa kerja responden lebih dominan 11 - 20 tahun kerja hal ini menyebabkan banyak pegawai yang lebih berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo, dimana bahwa semakin baik dan berkualitas gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja pegawai akan lebih berkinerja dan meningkat sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih baik.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo, dimana bahwa pegawai yang menerapkan disiplin tinggi cenderung lebih produktif, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik
3. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, instansi perlu memperhatikan dan mengintegrasikan gaya kepemimpinan yang baik dengan penegakan disiplin kerja yang kuat.

SARAN

1. Melihat pentingnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja maka diharapkan agar pimpinan dan pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo untuk lebih disiplin dan saling bekerja sama untuk meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan organisasi.
2. Pimpinan senantiasa terbuka untuk mendengarkan keluhan, keinginan dan saran dari pegawai sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
3. Agar penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar agar hasil yang diperoleh lebih akurat serta menambah variabel lain yang dianggap relevan yang mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Umar, et all, 2021. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Riset Ekonomi, Akuntansi dan Perpajakan. DOI: 10.30812/rekan.v2i2.1127
- Aprizal, M. I., & Yanti, R. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 078 Bengkulu Utara. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(3), 421-430.
- Derita Qurbani, Melisa. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Pisangan Jaya Kabupaten Tangerang"
- Dina Lisani, Abdul Rahman Jannang. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Ternate".
- Hasibuan. Malayu SP, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hinelo, R., Podungge, R., & Ambo, H. (2023). the Effect of Reward and Punishment Implementation on Employee Performance At the Gorontalo Food and Drug Supervisory Office. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 833-839.
- Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pedoman Tata Naskah Dinas pada Kementerian Agama.
- Laras Angel Pricilia, et all, 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kota Jambi. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*. <https://www.journal.fkpt.org/index.php/jtear/issue/view/72>
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Marliana, Ilsi Fitri, 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Bupati Pesisir Selatan. <http://repository.upiypk.ac.id/id/eprint/10740>
- Muhammad Syamsul Hidayat et all, 2023. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Business*. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>
- M. Asyraf, Refi Arloen. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kab. Mesuji". *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i1.1775>
- Nikmat, Katarina. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Nur Intan Katu, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur. <http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/85>
- Pattynama, J. V., Kojo, C., & Rep, A. L. (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di badan perpustakaan provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 06 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil.

Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil .

Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Podungge R., Setiawan M., Sudiro A., Rahayu M. (2022)., Transformational Leadership in Government Organizations: The Role of Team Empowerment and Organizational Climate. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)* Vol.5 No.1, pp.437-447.

Rida Yanti et all, 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia. *Economics, Accounting and Business Journal* <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/issue/view/4>

Rukmana, I. J., Mulyadi, M., & Marayasa, I. N. (2021)., Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 223-231.

Rupina Br. Barus, Benny Fernando Sihotang. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kab. Karo". *Jurnal Global Manajemen*. <http://dx.doi.org/10.46930/global.v10i2.1842>

Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung;

Setiana. Andi Robith, *Mograp Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan*, CV. Global Aksara Pers, Jawa Timur.

Sugiyono, 2011. *Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, PT. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Sumiati, Ivoneldi Ade Sumitra. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kab. Dharmasraya". *Jurnal Ekonomina*. e-ISSN: 2963-1181

Sutrisman, 2021. *Pendidikan politik, persepsi, kepemimpinan dan mahasiswa*. Guepedia Publisher, Sumedang.

Unaradjan, Dolet, 2018. *Faktor-faktor Penghambat Disiplin Kerja*, Rineka Cipta, Yogyakarta.

Undang –Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Wijaya Ismed, Irwansyah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Volume 18, No. 2 Agt 2017 p- 1693-8852 e-ISSN 2549-5003.

Zaharuddin, 2021. *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, PT. Fajar Interpretama Mandiri, Jakarta.