

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MINAHASA UTARA***THE EFFECTS OF LEADERSHIP STYLE AND DISCIPLINE WORKS ON SERVANTS
PERFORMANCE IN THE EDUCATION AUTHORITY OF NORTH MINAHASA DISTRICT*

Oleh:

Aurelie A.W. Sasue¹**Olivia S. Nelwan²****Regina T. Saerang³**

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Samratulangi

E-mail:

¹aureliesasue062@student.unsrat.ac.id²olivinelwan@gmail.com³regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam setiap organisasi ataupun dalam sebuah Instansi. Tanpa adanya sumber daya manusia baik dalam bidang pemerintah maupun swasta, tujuan dari organisasi pasti tidak akan berjalan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian ini dilakukan terhadap 38 responden yang merupakan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. Pengumpulan data terhadap responden dengan menggunakan kuesioner penelitian dan analisis data menggunakan metode regresi linear berganda dengan program komputer SPSS untuk melihat hubungan antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran dalam penelitian ini diharapkan kepada pemimpin agar dapat mengevaluasi dan memperhatikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja pegawai.

Abstract: Human Resources (HR) both those who occupy leadership positions and members are important factors in every organization or agency, both government and private, especially to achieve the goals of the organization. This study aims to determine and analyze simultaneously and partially the influence of leadership style and work discipline on employee performance at the Education Office of North Minahasa Regency. This research was conducted on 38 respondents who are employees of the North Minahasa Regency Education Office. Collecting data on respondents using research questionnaires and data analysis using multiple linear regression method with SPSS computer program to see the relationship between variables. The results showed that simultaneously and partially the variables of leadership style and work discipline had a significant influence on employee performance. Suggestions in this study are expected for leaders to be able to evaluate and pay attention to leadership styles and work discipline to be able to improve employee performance.

Keywords: Leadership style, work discipline, employee performance.

Latar belakang

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai

Cara Pemimpin dalam memperlakukan bawahan sangat berpengaruh terhadap tujuan organisasi/perusahaan (Hasibuan, 2016). Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara menerapkan gaya kepemimpinan yang parsipatif dan motivatif sehingga dapat mendorong para pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Mangkuprawira, (2007) mengatakan semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja Hal yang sangat penting yang harus di miliki oleh setiap pegawai bahkan pemimpin salah satunya juga adalah Disiplin Kerja. Dalam penelitian ini pada Dinas Pendidikan kabupaten Minahasa Utara menerapkan kedisiplinan terhadap waktu, pengerjaan terhadap tugas dan tanggungjawab berdasarkan pekerjaan yang ditetapkan, serta kepatuhan lainnya terhadap peraturan yang berlaku pada dinas ini agar dapat meningkatkan kinerja.

Mangkuprawira, (2007) menyatakan kinerja menjadi sarana dalam mengukur kemampuan kerja. Agar dapat mengukur kemampuan kerja dari para pegawai maka Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara menetapkan aturan, prosedur, maupun kebijakan-kebijakan yang ada yang tentunya harus dipatuhi oleh pimpinan dan pegawai. Dinas pendidikan berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pendidikan. Di lembaga inilah aktivitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Kantor dinas pendidikan merupakan salah satu institusi pendidikan ditingkat daerah yang berlokasi di Airmadidi atas, kecamatan Airmadidi yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan di kabupaten Minahasa Utara. Di instansi atau lembaga inilah semestinya para pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya peningkatan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja apalagi saat ini dalam masa pandemi covid-19 yang melanda dunia. Penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat ditunjukan melalui pengawasan dan mengantisipasi pegawai yang datang terlambat saat bekerja, pada saat jam makan siang, setelah bekerja, pegawai yang meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, ataupun yang tidak masuk kerja tanpa kabar. Peneliti menemukan bahwa telah terjadi penurunan kedisiplinan, dimana pada saat sebelum terjadi pandemi covid para pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara menerapkan kedisiplinan waktu karena metode absensi para pegawai menggunakan mesin absensi digital yang menggunakan sidik jari. Dikarenakan masa pandemi yang melanda dunia, maka pengambilan absensi untuk para pegawai diubah menjadi absensi manual atau absensi tertulis. Karena pengambilan absensi diubah menjadi manual, maka mulai terjadi penurunan kedisiplinan terhadap waktu dari para pegawai.

Berdasarkan data kinerja dan absensi yang didapatkan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara untuk periode tahun 2019- 2021, dimana memang telah terjadi penurunan kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara yang pada awalnya semua nilai disiplin 40% dan hasil penilaian kinerja pegawai memperoleh nilai 60% yang berarti "sangat baik", tapi untuk tahun 2020-2021 mengalami penurunan sehingga ada yang memperoleh nilai disiplin -1% dan penilaian untuk penilaian kinerja 0% atau dalam arti "tidak baik".Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: "*Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara*".

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara.

Sumber Daya Manusia

Kasmir (2016:6) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai Pemutusan hubungan kerja guna untuk mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Ada juga penjelasan tentang Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kinerja Pegawai

Afandi (2018:83) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Wahyudi (2017:119) menyatakan kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin Kerja

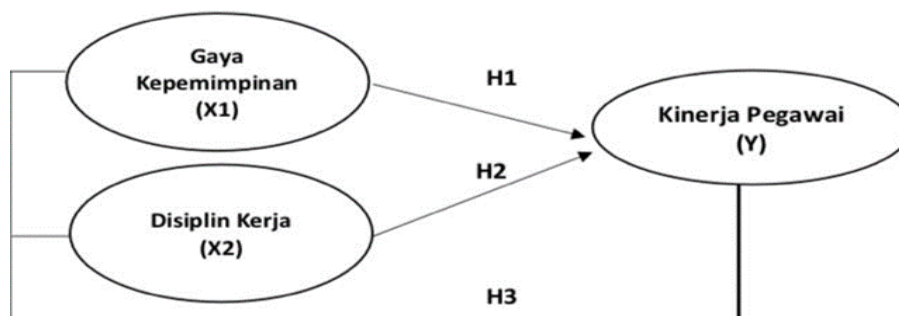
Hasibuan (2016:193) menyatakan kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Sutrisno (2017: 86) Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaatinorma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Koleangan. J. C., Tewel. B., dan Trang. I (2017) dengan judul penelitian Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kemampuan individu di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado (Studi pada biro akademik dan kemahasiswaan). Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya Kepemimpinan, dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai di biro akademik dan kemahasiswaan Universitas Sam Ratulangi Manado. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kemampuan individu menunjukkan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rompas. G. A.C., Tewel. B., dan Dotulong. L.O.H (2018) dengan judul penelitian Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Poiyo. Y., Mandey. S. L dan Maramis. J.B, (2018) dengan judul penelitian Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Polisi.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Data olahan, 2021.***Hipotesis**

- H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara.
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara.
- H₃: Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif-asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif yaitu untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara adalah berjumlah 38 pegawai aparatur sipil negara (ASN). Besaran sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasinya. Jadi teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh.

Jenis dan Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket dan menggunakan format skala Likert.

Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan derajat ketepatan-ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. (Ghozali, 2016).

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. (Ghozali, 2016).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan kondisi dimana pada model regresi terjadi ketidakcocokan variansi pada residual dari satu pemantauan ke pemantauan lain. Bentuk regresi yang bagus yaitu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. (Priyastama, 2017).

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval.

Uji Hipotesis**Uji F (secara simultan)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Uji T (secara parsial)

Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individu dalam menerangkan variabel independen secara parsial.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) yaitu mengidentifikasi besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen, seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. (Priyastama, 2017)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

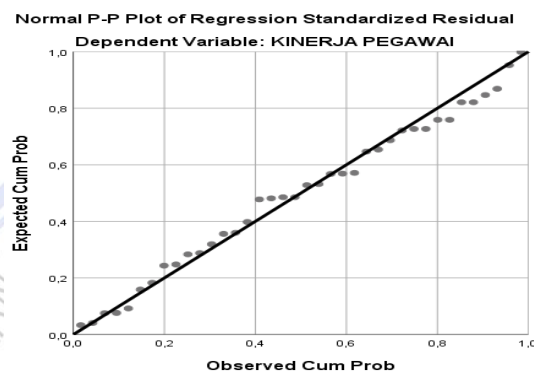
Variabel	Indikator	Corrected item- Total Correlation	r-Tabel Product Moment	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,428	0,32	Valid	0,709	Reliabel
	X1.2	0,52	0,32	Valid		
	X1.3	0,592	0,32	Valid		
	X1.4	0,626	0,32	Valid		
	X1.5	0,626	0,32	Valid		
	X1.6	0,419	0,32	Valid		
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,659	0,32	Valid	0,701	Reliabel
	X2.2	0,732	0,32	Valid		
	X2.3	0,546	0,32	Valid		
	X2.4	0,429	0,32	Valid		
	X2.5	0,794	0,32	Valid		
	X2.6	0,657	0,32	Valid		

Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,674	0,32	Valid	0,719	Reliabel
	Y2	0,459	0,32	Valid		
	Y3	0,655	0,32	Valid		
	Y4	0,799	0,32	Valid		
	Y5	0,604	0,32	Valid		
	Y6	0,648	0,32	Valid		

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2021.

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua indikator yang di uji valid karena r hitung $>$ dari r tabel yaitu (0,320) dan reliabel karena nilai cronbach Alpha $>$ 0,60.

Uji Asumsi Klasik Normalitas



Gambar 2. Kurva Normal PP-Plot

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2021.

Dari gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat dikatakan penyebaran data dalam penelitian ini dikatakan normal dan model regresinya memenuhi fungsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	5,242	4,101			1,278	,210		
GAYA KEPEMIMPINAN	,338	,164	,266		2,055	,047	,877	1,140
DISIPLIN KERJA	,495	,115	,558		4,319	,000	,877	1,140

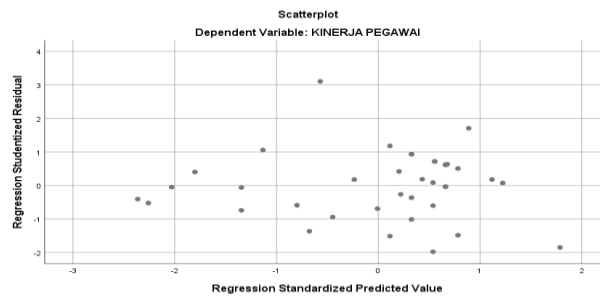
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data hasil olahan SPSS, 2021.

Pada variabel gaya kepemimpinan nilai *tolerance* $>$ 0,10 yaitu sebesar 0,877 dan nilai VIF $<$ 10 yaitu 1,140 sehingga variabel tersebut bebas dari multikolinearitas. Pada variabel disiplin kerja juga terdapat nilai *tolerance* yang sama dengan nilai dari variabel gaya kepemimpinan yaitu 0,877 yang $>$ 0,10 dan nilai dari VIF yaitu sama juga 1,140 yang $<$ 10 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel ini bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil dari grafik dibawah, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik atau dapat dikatakan bebas heteroskedastisitas pada model regresi yang telah dibuat dalam uji ini.



Gambar 3. Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas
Sumber: data hasil olahan SPSS, 2021

Analisis Linear Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5,242	4,101		1,278	,210
X1	,338	,164	,266	2,055	,047
X2	,495	,115	,558	4,319	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data hasil olahan SPSS, 2021.

Dari hasil regresi linear berganda pada tabel diatas, menunjukkan data hasil regresi linear berganda sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,242 + 0,338X_1 + 0,495X_2$$

1. Hasil dari pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 5,242 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap nol maka kinerja pegawai adalah sebesar 5,242 satuan.
2. Nilai koefisien regresi dari gaya kepemimpinan sebesar 0,338 yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,495 yang menunjukkan terdapat pengaruh positif pada disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	81,127	2	40,564	16,579	,000 ^b
Residual	85,636	35	2,447		
Total	166,763	37			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2021.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel diatas, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (uji T)

Tabel dibawah ini menunjukkan bahwa:

1. H_a diterima dan H_0 ditolak atau dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Ha diterima dan H0 ditolak atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	5,242	4,101		1,278	,210
Gaya Kepemimpinan	,338	,164	,266	2,055	,047
Disiplin kerja	,495	,115	,558	4,319	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2021.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,697 ^a	,486	,457	1,56420	

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

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2021.

Berdasarkan hasil uji, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,6%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan yang partisipatif, inovatif dan motivatif dalam penelitian ini yang dilakukan oleh pimpinan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan yang dimaksudkan adalah gaya kepemimpinan dari Kepala Dinas Pendidikan kabupaten Minahasa Utara.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Koleangan, Tewel, dan Trang. (2017) dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah hal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam suatu instansi/perusahaan agar dapat mewujudkan tujuan dari sebuah perusahaan/instansi yaitu mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini juga harus diperhatikan pimpinan untuk dapat mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini membuat suatu kebijakan agar kedisiplinan menjadi suatu budaya kerja yang mendorong pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rompas, Tewel, dan Dotulong (2018) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, pada penelitian ini berarti terjadi kerjasama yang baik yang telah diterapkan pimpinan dan pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan kabupaten Minahasa Utara. Pimpinan

menerapkan aturan dalam penelitian ini untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai yaitu dengan menjaga agar pegawai tetap sadar dan bersedia untuk patuh dan taat terhadap aturan yang ada dan berlaku pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. Kemudian pimpinan juga dalam hal ini mampu untuk mempengaruhi cara pandang dan pola pikir pegawai yang berarti pemimpin dapat mengendalikan bawahannya sehingga bisa mencapai visi dan misi bersama antara pemimpin dan pegawai yang ada pada dinas Pendidikan ini. Juga dengan adanya kesadaran dan kesediaan dari dalam diri pegawai untuk menaati aturan, ditambah dengan adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dan pegawai maka kinerja tentunya akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Poiyo, Mandey, dan Maramis. (2018) pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado, dimana dalam penelitian tersebut menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara Simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahas Utara.
2. Secara Parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara.
3. Secara Parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara.

Saran

Saran melalui penelitian ini adalah:

1. Kepada pimpinan yang ada pada Dinas Pendidikan kabupaten Minahasa Utara perlu memberikan perhatian yang lebih dan sering mengevaluasi gaya kepemimpinannya sebagai skala prioritas dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga pencapaian tujuan lebih mudah untuk dicapai.
2. Perlu adanya perhatian terhadap disiplin kerja para pegawai karena hal ini juga sangat mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai.
3. Dikarenakan banyaknya variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja para pegawai, maka pada penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel sebagai variabel independen untuk melengkapi hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi.P, (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kingkata Kharisma Artha. *Jurnal Bisnis Kolega(JBK)*. Volume 5. No.2. Hal. 2621-8291. <https://ejournal.pmci.ac.id/index.php/jbk/article/view/37/16>. Diakses pada 23 Juli 2020.
- Ansory, H.A. F, & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. <http://repository.unitomo.ac.id/891/>. Diakses pada 19 Maret 2018.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung. *Jurnal Emba*. Volume 9. No.1. Hal. 1321-1331. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33004/31196>. Diakses pada 16 Maret 2021.
- Sutrisno, E. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Elnusa Tbk Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen (JRMB)*. Volume.10. No.6. Hal. 142-149. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/2054/1460>. Diakses pada 13 Desember 2019.

Ghozali, Imam, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hasibuan, M. (2016). Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 1 Keritang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Bussiness riview)*. Volume 12. No.1. Hal.52-61. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/315/311>. Di akses pada 16 April 2021.

Kasmir (2016:6). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Dan Umum Pt. Pos. *Jurnal e-proceeding of management*. Volume 6. No.3.Hal.5627-5631. https://core.ac.uk/display/299935542?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1. Di akses pada 05 Desember 2019.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Cetakan 9. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.

Koleangan J.C., Tewel. B., dan Trang. I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Individu Di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado (Studi Pada Biro Akademik Dan Kemahasiswaan). *Jurnal EMBA*. Vol. 9, No. Hal. 4355-4364. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18464/17993>. Di akses pada september 2017.

Mangkuprawira (2007). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun. *Jurnal Manajemen dan Keuangan (Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung SULTANIST)*. Volume 6. No.2. Hal. 59-69. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/128>. Di akses pada 31 Agustus 2019.

Priyastama. Romie, (2017). *.Buku Sakti Kuasai SPSS Pengelolaan Data dan Analisis Data*. Star Up. Yogyakarta.

Rompas G.A.C., Tewel B, Dotulong L.O.H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*. Vol. 9, No.3.Hal. 1978 – 1987. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919/20606>. Di akses pada september 2018.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8, 244 halaman. Kencana, Jakarta.

Wahyudi (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. Volume 10. No.3. Hal.1-19. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3946> . Di akses pada 24 Juni 2021.

Poiyo. Y., Mandey. S. L., dan Maramis. J. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4. Hal. 2248-2257. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20966>. Di akses pada September 2018.