

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN POSO

Rahmansyah Ismail¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Sintuwu Maroso

Email : rahmasnyah@unsimar.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso. Teknik pengumpulan data yaitu melalui wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Populasi yang digunakan sebanyak 37 orang dan semua dijadikan responden. Analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Poso (nilai sig sebesar $0,646 > 0,05$). Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Poso (nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$). Selanjutnya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Poso (nilai sig sebesar $0,003 < \alpha 0,05$). Kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar 0,293. Artinya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 29,3% dan sisanya sebesar 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,542. Artinya korelasi atau keeratan hubungan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Poso termasuk kategori sedang (0,40 – 0,599).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur atau dinilai. Dengan demikian, kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi

sebelumnya. Kinerja memiliki beberapa indikator antara lain kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, komunikasi/kerjasama dan kehadiran.

Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan. Kepemimpinan pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi. Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Indikator gaya kepemimpinan antara lain kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan emosional dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Kemudian elemen yang bernilai penting dalam organisasi selain gaya kepemimpinan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau sekelompok orang sehingga peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, pegawai memiliki kemampuan dan ahli dalam bidangnya apabila kurang memiliki disiplin yang tinggi terutama tingkat loyalitas dan ketaatan terhadap organisasi maka akan berakibat menghambat produktivitas kerja pegawai itu sendiri. Indikator disiplin kerja antara lain kehadiran, tujuan dan kemampuan, keteladanan pemimpin, sanksi dan ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bayu Adi Permana (2016) diperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Sleman. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Nur Hertanto (2012) diperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam perkembangannya, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak hanya diperhatikan oleh organisasi swasta, melainkan organisasi pemerintah juga dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, Pemberdayaan dan pembangunan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran yang sangat menentukan keberhasilan dalam meraih tujuan, dan merupakan kunci dalam menentukan keberhasilan pemerintah dalam melaksanakan kewenangan.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Jumlah pegawai Negeri Sipil yang bekerja sebanyak 37 orang yang merupakan perangkat kerja yang sangat menentukan keberhasilannya dalam mencapai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) organisasi. Dalam melihat kinerja pegawai terdapat beberapa permasalahan yang terjadi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan juga dari permasalahan yang terjadi peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kabupaten Poso

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Armstrong (2012) menyatakan bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai. Veithzal (2013) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Dengan demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Kinerja merupakan pencapaian seseorang, tim, atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan sasaran yang ditargetkan padanya. Sasaran kerja individu, tim, atau unit kerja harus jelas. Kejelasan itu, diharapkan dengan mudah dapat diukur. Jika sasaran kerja terukur, dengan baik dan sasaran itu tidak disosialisasikan dengan baik ke setiap karyawan, maka hal itu akan memudahkan seseorang dalam merealisasikan target-target individunya dalam bekerja. Oleh karena itu, kinerja individu, tim dan unit kerja yang akan dicapai ditetapkan berdasarkan sasarannya. Sasaran ditetapkan, kemudian sasaran itu ditentukan ukurannya. Ukuran kinerja ini disebut dengan indikator kinerja pokok. Kinerja pegawai merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penerapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam suatu pekerjaan berhasil atau gagal.

2. Tujuan Kinerja Pegawai

Werther dan Davis (2004) menyatakan bahwa beberapa tujuan penilaian kinerja yang dilakukan terhadap guru berkenaan dengan :

1. Peningkatan kinerja.
2. Penyesuaian Disiplin kerja.
3. Keputusan penempatan.
4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan bagi guru dapat dipetakan dari hasil penilaian kinerja guru.

5. Perencanaan dan pengembangan karir.
6. Prosedur perekrutan.
7. Kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi.
8. Kesempatan yang sama.
9. Tantangan eksternal.
10. Umpan balik.

Indikator dalam kinerja menurut Hamzah (2013) adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kecepatan / ketepatan kerja
3. Inisiatif dalam kerja
4. Komunikasi / kerjasama
5. Kehadiran

3. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki definisi yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini mengandung makna bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain tunduk atau mengikuti semua keinginan pemimpin.

Kepemimpinan menurut Surat Keputusan Badan Administrasi Kepegawaian Negara No. 27/KEP/1972 ialah kegiatan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dibawa turut serta dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara No. 02/SE/1980, kepemimpinan adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara optimal. Setiap manusia merupakan pemimpin, baik pemimpin bagi dirinya sendiri maupun pemimpin bagi masyarakat atau organisasi. Sikap kepemimpinan sudah ada di dalam diri manusia, namun banyak yang tidak dapat menggunakan sikap kepemimpinan tersebut dengan baik ataupun manusia tersebut tidak menyadari akan kemampuan kepemimpinan yang dimilikinya.

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat dari beberapa ahli diantaranya menurut (Nurkolis, 2006) gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja”. Sedangkan Menurut (Thoha, 2013) gaya kepemimpinan merupakan “norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mempengaruhi orang lain”.

Mengacu dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seorang pemimpin yang secara konsisten saat mempengaruhi bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama.

4. Disiplin Kerja

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi karyawan sebagai manusia mempunyai kelemahan, yaitu tidak disiplin. Oleh karena itu, peningkatan

disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan prestasi kerja bagi para karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian seseorang akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala, 2013). Adapun Menurut Beach dalam Siagian (2013) bahwa disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan.

Menurut Siagian (2013), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana seperti :

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan prestasi kerja para karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, peneliti secara langsung melakukan pengamatan dan pengambilan data. Peneliti mengumpulkan data dan mengolah data yang diperoleh dari kuisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pertanyaan berdasarkan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang (Sugiyono, 2017). Bobot penilaian skala likert sebagai berikut :

Sangat Setuju (ST)	Skor 5
Setuju (S)	Skor 4
Cukup Setuju (CS)	Skor 3
Tidak Setuju (TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Poso yang berjumlah 37 orang dan semua dijadikan responden. Untuk mengetahui pengaruh variabel dependen dengan variabel independen, maka digunakan rumus analisis regresi berganda yaitu :

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

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Disiplin Kerja
- e = Faktor Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya butir kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika butir pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Pada tingkat kesalahan 5% yaitu 0.3246. Jika r-hitung lebih besar dari r tabel (0.3246) maka suatu butir pertanyaan dikatakan valid. Adapun hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan Microsoft Excel terhadap butir pertanyaan variabel Gaya kepemimpinan (gk), Disiplin Kerja (dk) dan Kinerja Pegawai (kp) pada Dinas PMD Kabupaten Poso dengan jumlah responden 37 orang, sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keputusan
gk1	0.530	0.3246	Valid
gk2	0.590	0.3246	Valid
gk3	0.379	0.3246	Valid
gk4	0.628	0.3246	Valid
gk5	0.478	0.3246	Valid
gk6	0.419	0.3246	Valid
gk7	0.392	0.3246	Valid
gk8	0.666	0.3246	Valid
gk9	0.415	0.3246	Valid
gk10	0.600	0.3246	Valid
dk1	0.701	0.3246	Valid
dk2	0.377	0.3246	Valid
dk3	0.454	0.3246	Valid
dk4	0.382	0.3246	Valid
dk5	0.574	0.3246	Valid
dk6	0.362	0.3246	Valid
dk7	0.561	0.3246	Valid
dk8	0.459	0.3246	Valid
dk9	0.571	0.3246	Valid
dk10	0.482	0.3246	Valid
kp1	0.602	0.3246	Valid
kp2	0.336	0.3246	Valid
kp3	0.575	0.3246	Valid

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keputusan
kp4	0.425	0.3246	Valid
kp5	0.393	0.3246	Valid
kp6	0.501	0.3246	Valid
kp7	0.363	0.3246	Valid
kp8	0.415	0.3246	Valid
kp9	0.625	0.3246	Valid
kp10	0.553	0.3246	Valid

Sumber: Data Diolah

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diteliti adalah valid (r hitung lebih besar dari r tabel).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan skali menyebarkan kuesioner terhadap responden, dan hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan SPSS, dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Adapun hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS terhadap butir pertanyaan variabel Gaya kepemimpinan (gk), Disiplin Kerja (dk) dan Kinerja Pegawai (kp) pada Dinas PMD Kabupaten Poso dengan jumlah responden 37 orang, sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan

Hasil perhitungan SPSS kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (0,688) lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, sebagaimana dalam tabel berikut:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.688	.684	10

b. Disiplin Kerja

Hasil perhitungan SPSS kuesioner pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (0,649) lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.649	.656	10

c. Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan SPSS kuesioner pada variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (0,621) lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.621	.632	10

3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS dalam penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Poso dengan jumlah responden 37 orang, sebagai berikut :

Tabel Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.575	9.012		2.949	.006
	Gaya Kepemimpinan	-.060	.129	-.067	-.464	.646
	Disiplin Kerja	.557	.153	.529	3.636	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut :

$$Y = 26,575 - 0,060 X_1 + 0,557 X_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Disiplin Kerja

Persamaan koefisien regresi $Y = 26,575 - 0,068X_1 + 0,557 X_2$ mengandung pengertian bahwa nilai konstanta sebesar 26,575 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja maka kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Poso sebesar 26,575.

- a. Koefisien regresi X_1 sebesar -0,060, artinya jika variabel independen lainnya tetap dan gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,060.
- b. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,557, artinya jika variabel independen lainnya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,557.
- c. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja pegawai, semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin menurun kinerja pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Poso. Dan koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Poso.

4. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS dalam penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Poso dengan jumlah responden 37 orang, sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.270	2	22.135	7.057	.003 ^a
	Residual	106.649	34	3.137		
	Total	150.919	36			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji F diperoleh nilai sig sebesar $0,003 < \alpha 0,05$ artinya bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Poso.

5. Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Adapun hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS dalam penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Poso dengan jumlah responden 37 orang, sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.575	9.012		2.949	.006
Gaya Kepemimpinan	-.060	.129	-.067	-.464	.646
Disiplin Kerja	.557	.153	.529	3.636	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji t untuk variabel X_1 diperoleh nilai sig sebesar $0,646 > \alpha 0,05$ artinya bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Poso. Sedangkan untuk variabel X_2 diperoleh nilai sig sebesar $0,001 < \alpha 0,05$, artinya bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Poso.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada (*R Square*) dan dinyatakan dalam presentase. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.293	.252	1.77108

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

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,293. Hal ini berarti 29,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,542. Artinya korelasi atau keeratan hubungan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Poso termasuk kategori sedang (0,40 – 0,599).

B. Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Poso. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian nilai sig sebesar $0,646 > 0,05$. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Dinas PMD Kabupaten Poso adalah gaya kepemimpinan visioner dimana gaya kepemimpinan ini

tidak dapat menyesuaikan dengan kondisi pegawai, sehingga pegawai tidak melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat. Gaya Kepemimpinan yang tepat atau kurang tepat yang diterapkan oleh atasan berpengaruh terhadap pegawainya. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso adalah ditolak.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Poso. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$. Disiplin kerja di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Poso merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, oleh karena itu disiplin kerja harus tetap dijaga dan dipelihara bahkan lebih ditingkatkan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso adalah diterima.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Poso. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian nilai sig sebesar $0,003 < \alpha 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso adalah diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Poso (nilai sig sebesar $0,646 > 0,05$), dengan demikian hipotesis ditolak.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Poso (nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$), dengan demikian hipotesis diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Poso (nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$), dengan demikian hipotesis diterima.
4. Kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar 0,293 atau 29,3%, sisanya sebesar 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat disarankan beberapa hal berikut :

1. Diharapkan kepada pimpinan untuk memperbaiki gaya kepemimpinannya yang sesuai kondisi pegawainya untuk meningkatkan kinerja.
2. Diharapkan pimpinan untuk dapat menerapkan disiplin kerja yang sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya.
3. Diharapkan pimpinan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan disiplin kerja yang sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku, sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang lebih terhadap kinerjanya.
4. Diharapkan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang sesuai, pimpinan dapat meningkatkan hubungan yang lebih kuat untuk peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael, (2012), *Armstrong's handbook of Human Resorce Management Practice 12 edition*. United Kingdom: Kogan Page Limited.Th
- Bhuono Agung, Nugroho, 2010. "*Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*", Penerbit CV. Andi Offset Yogyakarta.
- Burhanuddin, Yusuf, (2015). "*Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*," PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Fahmi, irham, (2012), *Manajemen Kepemimpinan; Teori & Aplikasi*, ALFABETA, Bandung
- Fathoni, Abdurrahmat, (2006) *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Asdi Mahasatya, Jakarta
- Hamzah. B. Uno, (2013), *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hariandja, Marihot, Tua Efendi (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grafindo, Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kartono dan Kartini. (2014), *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015) *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moekijat, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Nurkholis, (2006), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Grasindo, Jakarta
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Gadjah Mada Univercity Press, Yogyakarta
- Permadi dan Arifin, (2007), *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. PT. Sarana Panca Karya Nusa, Bandung
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016), *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

- Sagala, Syaiful, (2007), *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta, Bandung
- Sofyandi Herman, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sutrisno, Edi, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta
- Siagian, (2013), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung
- Thoha, Miftah, (2013), *Kepemimpinan dalam manajemen*, edisi 1, PT Raja Grafindo, Jakarta
- Veithzal Rivai, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Werther, William B, dan Keith Davis, (2004), *Human Resources and Personnel Management*, Sixthth, McGraw-Hill, Inc, New York.
- Wahyudi. (2009), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran* Alfabeta., Bandung: