



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju

Agus Halim

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju.
Email: agushalimstiemamuju@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Metode penelitian yang digunakan yakni dengan menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Kalukku, sampel yang digunakan dengan teknik sampling total/jenuh dengan jumlah sampel 33 responden. Rumus yang dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, dan uji f. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Kata Kunci : gaya kepemimpinan; disiplin kerja; kinerja pegawai

The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at the Kalukku Sub-district Office, Mamuju Regency

Abstract

This study aims to determine the effect of Leadership Style and Work Discipline variables on employee performance at the Kalukku Sub-district Office, Mamuju Regency. The research method used is by using quantitative methods with primary data using a questionnaire. Respondents in the study were all employees who worked at the Kalukku Sub-District Office, the sample used was total/saturated sampling technique with a total sample of 33 respondents. The formula in this study uses multiple linear regression, validity test, reliability test, multiple linear regression, t test, and f test. The results in this study indicate that Leadership Style and Work Discipline have a partial and significant effect on employee performance at the Kalukku Sub-district Office, Mamuju Regency. Leadership Style and Work Discipline have a simultaneous and significant effect on employee performance at the Kalukku Sub-district Office, Mamuju Regency.

Keywords: leadership style; work discipline; employee performance

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu instansi pemerintah untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang di miliki. Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam menjalankan seluruh kegiatan suatu instansi dan membantu untuk tercapainya tujuan yang ingin di capai, sebuah instansi harus memiliki SDM yang berkompeten dalam bekerja agar dapat memaksimalkan tugas yang sedang di kerjakan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyebutkan “Aparatur Sipil Negara disingkat ASN merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”.

Sumber daya manusia yang berperan aktif dalam meningkatkan perkembangan suatu instansi adalah pemimpin, karena dia harus mengambil sebuah keputusan yang tepat dan cepat untuk menentukan kemana arah instansi tersebut akan berjalan dengan yang telah disepakati sebelumnya. Seorang

pemimpin memerlukan ketrampilan dan kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya karena kebanyakan bawahan melihat pemimpin sebagai tolak ukur dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Sondang (2016:32) yang mengemukakan bahwa “tugas seorang pemimpin ialah untuk memimpin orang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Seorang pemimpin harus diakui dan diterima oleh bawahannya agar bisa merealisasikan keinginan dari pemimpin tersebut”.

Instansi milik pemerintahan begitu penting bagi masyarakat yang berada di sekitarnya. Khususnya dalam mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan seorang pegawai harus mempunyai etos kerja yang baik untuk melayani masyarakat. Seorang pemimpin harus memperhatikan kualitas kinerja pegawainya dalam menyelenggarakan pelayanan. Pelayanan publik tidak bisa dilakukan dengan seenaknya karena ini berhubungan langsung dengan aparatur pemerintahan di suatu Negara yang merupakan tanggung jawab dari pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu faktor-faktor yang harus dijalani termasuk faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Kinerja pegawai yang efektif sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan bahwa “Aparatur Sipil Negara merupakan pekerjaan yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen ASN”.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Dalam melaksanakan suatu kinerja seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya tersendiri untuk meningkatkan kinerja pegawainya, guna untuk mencapai suatu sasaran atau tujuan yang diinginkan. Menurut Flippo (2005:143) mendefinisikan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk menyatukan tujuan dari organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu”.

Jika pemimpin gagal dalam menerapkan Gaya Kepemimpinannya maka akan berakibat buruk terhadap instansi yang sedang dijalankan, maka dari itu seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan yang luas supaya bisa membimbing bawahannya. Dalam suatu instansi gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pemimpin berbeda-beda karena bersangkutan dengan karakter atau kepribadian dari pemimpin. Jika disuatu organisasi berhasil menerapkan gaya kepemimpinannya, kemudian ditirukan oleh pemimpin dari instansi lain belum tentu berhasil karena itu bukan karakter dan kepribadian pemimpin itu.

Gaya kepemimpinan adalah “pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain” Ardana, dkk (2012:181). Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik pegawai dan tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan pegawai tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan.

Tidak hanya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Menurut Hasibuan (2012:193) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan.

Kepemimpinan di kantor kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju dipimpin oleh seorang Camat. Mekanisme pengangkatan kepemimpinan kecamatan diangkat oleh Pejabat Kabupaten (Bupati) bukan melalui mekanisme pemilihan umum oleh rakyat di wilayah Kecamatan tersebut, sehingga kepemimpinan itu selalu patuh dan taat atas aturan-aturan yang ada yang ditetapkan oleh Pemerintahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.

Secara administratif pegawai disiplin hadir ke kantor namun kenyataannya pegawai tersebut tidak masuk kerja. Fenomena-fenomena lain permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai diantaranya masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam waktu bekerja, masih ada pegawai yang tidak menandatangani absensi pegawai, masih ada pegawai yang terlambat memasuki jam kerja, masih ada pegawai yang tidak

mengikuti apel pagi dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berkurang akibat sering keterlambatan masuk kantor.

Ketidak optimalan penerapan disiplin kerja di Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju dapat mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Guna mewujudkan sasaran organisasi pada kantor tersebut yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah disiplin kerja pegawainya agar kinerja pegawai meningkat dan dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Selain itu berdasarkan pengamatan yang dilakukan mengenai gaya kepemimpinan, pemimpin dalam Kantor ini masih perlu ditingkatkan, yang menjadi permasalahan gaya kepemimpinan dalam Kantor tersebut yaitu kurangnya ketegasan pemimpin dan kurangnya kepedulian seorang pemimpin terhadap bawahannya, kurang ketegasan pemimpin membuat pegawai pada kantor tersebut kurang disiplin dan tidak memenuhi peraturan yang ada di Kantor yang mempengaruhi kinerja pegawainya, kurangnya kepedulian seorang pemimpin tidak akan berhasil menggerakkan pegawai agar bekerja secara optimal. Misalkan jika pegawai mengalami kesulitan dan hambatan dalam mengerjakan tugasnya, pemimpin tersebut tidak merespon untuk memberikan dorongan dan arahan kepada bawahannya.

1.2. Rumusan Masalah

Berlandaskan uraian latar belakang, maka penulis merumuskan masalah yaitu 1) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju?. 2) Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju? 3) Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju?

1.3 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian akan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini manfaatnya adalah sebagai berikut: 1) Manfaat Teoritis Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen dalam aspek pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. 2) Manfaat Praktis Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak terkait untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pihak terkait.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Manajemen

Manajemen menurut Hasibuan (2006:2) adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Ada 3 alasan manajemen “dibutuhkan : 1) Untuk mencapai suatu tujuan. 2) Untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. 3) Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kerja organisasi”.

Menurut Assauri (2004:12) mengatakan “manajemen adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan atau mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan orang lain”. Menurut Handoko (2012:8) “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Menurut Siswanto (2012:1) mengatakan “bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan”.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni yang dilakukan seseorang untuk mengatur serta mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tugas yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

B. Manajemen Pemerintahan

Menurut Supriyanto (2009:24) manajemen pemerintahan adalah “suatu proses kegiatan melakukan “tatakelola” atau pengelolaan pemerintahan oleh penguasa atau penyelenggara pemerintah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan, yaitu meningkatkan kesejahteraan rakyat”. Selanjutnya menurut Salam (2007:150) mengemukakan “bahwa manajemen pemerintahan republik

Indonesia terdiri dari aparat pemerintah pusat, aparat pemerintah daerah, dan beberapa badan usaha milik negara dan daerah”.

Menurut uraian diatas bahwa manajemen pemerintahan merupakan proses dari kegiatan yang dilakukan pemerintah oleh penguasa dengan adanya tujuan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan atau kemakmuran rakyat yang ada pada negara tersebut. Serta proses kerja dimana untuk mencaai tujuan Negara yang telah ditetapkan demi kebaikan rakyat yang berada pada wilayah atau kedaulatan negaranya.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2011:2) manajemen sumber daya manusia merupakan “suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Menurut Nawawi (2011:25) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah “difungsikan untuk menggerakkan sumber daya manusia agar produktivitasnya tinggi, baik berupa barang atau jasa maupun pelayanan yang memuaskan konsumen”. Menurut Hasibuan (2009:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat, serta memperhatikan hubungan kerja mereka, kesejahteraan, keamanan, dan masalah keadilan”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber daya Manusia atau human resource management merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan dan menguasai individu yang dipergunakan dalam menjalankan aktivitas organisasi, sehingga dapat tercipta human resource management yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat secara efektif dan efisien. Jadi MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

D. Pengertian Pegawai

Pegawai menurut Sastrohadiwirjo (2005:27) pegawai adalah “mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Sedangkan menurut undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian dalam Bab 1 Ayat 1 yang berbunyi sebagai berikut : “Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Sedangkan menurut Robbins (2006:10), pengertian pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja kepada pemberi kerja, baik sebagai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah seseorang yang sedang dipekerjakan disebuah kantor atau organisasi yang akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaannya yang telah dikerjakan. Karena modal pokok dalam suatu berhasil tidaknya organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada pegawai dalam memimpin dalam melaksanakan tugas yang telah diberikann

E. Gaya Kepemimpinan

Menurut Gibson (dalam Nawawi, 2003:21), mengatakan kepemimpinan adalah “upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah usaha seorang pemimpin untuk dapat membangkitkan rasa percaya diri anggotanya untuk melakukan sesuatu dengan sukarela pada tujuan tertentu”.

Menurut Rivai (2003:21), kepemimpinan adalah “seorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok”. Tiga aplikasi penting dalam kepemimpinan yaitu: 1) Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, 2) Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, 3) Adanya kemampuan untuk menggunakan

berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya menjadi pemimpin yang baik dan bertanggung jawab serta berkualitas.

Menurut Rivai (2003:30), pemimpin adalah “orang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pemimpin tidak bekerja sendiri untuk mencapai tujuan organisasinya, tetapi harus dibantu orang lain dalam hal ini anggotanya, untuk itu pemimpin harus dapat menciptakan suasana yang kondusif di lingkungannya sehingga menghasilkan efisiensi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi”. Disisi lain pemimpin harus menyatu dengan bawahan namun wibawa sebagai seorang pemimpin harus tetap dijaga. Aktualisasi seorang pemimpin adalah menciptakan suasana dan pola kepemimpinan dan diharapkan para bawahan.

Mengenai sebab-sebab munculnya seorang pemimpin para ahli telah menemukan beberapa teori Kartono (2010:29) mengatakan ada tiga teori dalam menjelaskan kemunculan pemimpin yaitu, 1) Teori Genetis, teori ini menyatukan pertama, pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya. Kedua, dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi yang bagaimanapun juga, 2) Teori sosial, teori ini menyatakan pertama, pemimpin itu harus disiapkan, didik dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja. Kedua, setiap bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta dorongan oleh kemauan sendiri, 3) Teori ekologis, teori ini muncul atas reaksi dari kedua teori diatas yaitu seseorang akan sukses menjadi pemimpin apabila sejak lahir dia telah memiliki bakat kepemimpinan dan bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya.

Dalam pemaparan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses yang mempengaruhi atau yang memberikan contoh kepada pengikutnya atau bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Setiap komunitas atau organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang menjalankan kegiatan kepemimpinan. Seorang pemimpin adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap kelompoknya dengan kata lain seorang pemimpin membutuhkan anggotanya untuk dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama organisasi.

Menurut Rivai (2014: 42), menyatakan “Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”. “Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain” (Ardana dkk, 2012:181). Sedangkan Menurut Kartono (2008:34), “Gaya kepemimpinan merupakan suatu sikap serta kebiasaan watak tempramen kepribadian pada seseorang dengan cara berinteraksi berbeda dengan orang lainnya”.

Dalam defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku tertentu pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya serta ikut menentukan efektivitasnya dalam pemimpin. Gaya kepemimpinan juga merupakan perilaku atau cara yang dipilih paling baik dan dapat dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan tingkah laku para anggota organisasi atau bawahannya.

Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut Busro (2018:251), yaitu: 1) Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator: 1. Menyusun bagian kerja, Hubungan kerja, Tujuan, 2) Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator: 1. Kepercayaan, Pengambilan gagasan, Tingkat kepedulian.

F. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Mangkuprawira (2007:1) Disiplin kerja adalah “sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Hal itu sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi. Kedisiplinan sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan”. Sedangkan Rivai (2015:599) berpendapat bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan 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”.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2017:86) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan aturan kerja yang dibuat organisasi atau instansi serta harus dipatuhi atau ditaati setiap pegawai agar mereka dapat merubah perilaku yang baik menjadi lebih baik dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seoran pegawai mematuhi segala aturan-aturan yang ada dalam orgnasisasi. Disiplin kerja juga dapat disebut kegiatan-kegiatan yang memiliki aturan-aturan yang harus dipatuhi.

Menurut Setiyawan & Waridin (2006:185) ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu: 1) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif, 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi, 3) Konservasi aturan meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan, 4) Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan, 5) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

G. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari Job Perfomance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkuprawira & Hubeis (2007:89) Kinerja “merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan”.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah “pencapaian kerja dilihat dari mutu dan jumlah yang mampu digapai oleh tenaga kerja saat melakukan pekerjaannya yang searah dengan yang diamanahkan kepadanya”. Sementara itu Fahmi (2017:188), berpendapat kinerja adalah “hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Dari defenisi di atas kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kemampuan kerja seseorang sesuai dengan kemampuannya dalam melaksakan tugasnya dapat terselesaikan dengan tangget waktu yang telah ditentukan suatu organisasi atau perusahaan. kinerja juga dapat dicapai dengan sekelompok orang dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan dan mampu bertanggung jawab secara bersama dan perindividu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan tidak melanggar peraturan kerja organisasi.

Berhubungan dengan pendapat diatas, bahwa kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan Kantor, tergantung dari kemampuan SDM dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga kemampuan pegawai itu tercermin dari hasil kerja pegawai dan tingkat keterampilan yang dimilikinya dalam mneyelasaikan pekerjaannya. Siswanto (2008:231) mengatakan “penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan manajemen /penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun”.

Mangkunegara (2014:15), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari dua faktor “yaitu : 1) Faktor Internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, salah satunya disiplin kerja, 2) Faktor Eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, salah satunya Kepemimpinan”.

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu: 1) Kualitas, Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, 2) Kuantitas, Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, 3) Ketepatan waktu, Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, 4) Efektifitas, Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, 5) Kemandirian, Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Kalukku Kalukku, Kabupaten Mamuju, yang beralamat di Kalukku Jln Poros Trans Sulawesi, Kec. Kalukku, Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih 2 (dua) bulan, sejak bulan Agustus tahun 2022 sampai dengan bulan Desember tahun 2022.

Jenis data dalam penelitian ini adalah 1) Data Kuantitatif merupakan data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari Kantor Kecamatan Kalukku Kalukku Kabupaten Mamuju yang dapat dihitung seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian. 2) Data Kualitatif yaitu data yang berupa keterangan, penjelasan, dan hasil wawancara, kuesioner, ataupun observasi lapangan.

Untuk menunjang kelengkapan pembahasan dalam penulisan proposal ini, penulis memperoleh data yang bersumber dari 1) Data primer, Menurut Hasan (2002:82) data primer adalah “data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang-orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Adapun contoh dari data primer seperti data hasil wawancara langsung, hasil survei, dan kuesioner terhadap responden”. 2) Data Sekunder, Menurut Hasan (2002:58) data sekunder adalah “data yang diperoleh dari sumber lain yang telah ada. Sehingga penulis tidak mengumpulkan data langsung dari objek yang telah diteliti. Adapun contoh jenis data sekunder seperti data sensus penduduk, data penyakit, dan data yang dikeluarkan oleh pemerintah”.

Menurut Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa “populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya”. Populasi dalam Penelitian ini berjumlah 34 orang pegawai. Menurut Menurut Sugiyono, (2017:81) “sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Adapun Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling total/jenuh.

Metode yang digunakan adalah Metode kuantitatif dengan cara menggunakan metode pengumpulan data, observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik pengolahan data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. Analisis regresi linear berganda dengan rumus : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Untuk uji hipotesis menggunakan uji: 1) uji parsial (uji t), Output uji T dimana untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependent, dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan. Uji Simultan (uji f), Output hasil uji f dilihat untuk mengetahui variabel dependent secara bersama-sama.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut 1) Gaya kepemimpinan (X1) merupakan suatu pola perilaku seseorang pemimpin yang dapat memberikan contoh kepada pengikutnya atau bawahanannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam gaya kepemimpinan terdapat beberapa indikator yaitu: Menyusun bagian kerja, Membangun hubungan kerja, Tujuan, Kepercayaan, Pengambilan gagasan, Tingkat kepedulian. 2) Disiplin kerja (X2) merupakan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam aturan kerja yang dibuat organisasi serta harus dipatuhi atau ditaati setiap pegawai agar mereka dapat merubah perilaku yang baik menjadi lebih baik. Dalam disiplin kerja terdapat beberapa indikator yaitu Kualitas kedisiplinan kerja, Kuantitas pekerjaan, Konservasi aturan, Kompensasi, Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal. 3) Kinerja (Y) merupakan hasil kerja seseorang sesuai dengan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan dapat terselesaikan dengan target waktu yang telah ditentukan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam indikator dalam Kinerja yaitu: Kuantitas, Kuantitas, Ketetapan waktu, Efektivitas kerja, Kemandirian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecamatan Kalukku memiliki jumlah penduduk \pm 63.427 jiwa yang terdiri dari laki-laki 32.109 jiwa, perempuan 31.108 jiwa. Pertumbuhan penduduk rata-rata pertahun sebesar 1,03 %. Penduduk yang menghuni kecamatan kalukku ini terbagi beberapa etnis diantaranya etnis Bugis, Bugis Makassar, Mandar, Jawa, Tator, Mamuju, Bali dan Lain-lain. Kepadatan penduduk tertinggi adalah kelurahan kalukku dengan kepadatan penduduk 586,13 Jiwa/km.

Responden yang melakukan pengisian kuesioner penelitian merupakan pegawai kantor Kecamatan Kalukku kalukku Kabupaten Mamuju sebanyak 33 responden yang diuraikan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja, sebagai berikut:

Tabel 1

Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki - Laki	17	52
2	Perempuan	16	48
	Total	33	100

Sumber Data : Primer setelah diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase (52%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang dengan tingkat persentase (48%). Dari data di atas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki lebih dominan bekerja di kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju.

Tabel 2

Identitas Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	26 – 35 Tahun	5	15
2	36 – 45 Tahun	15	46
3	Diatas 46 Tahun	13	39
	Total	33	100

Sumber Data : Primer setelah diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 5 dengan tingkat persentase (15%), responden yang berusia 36 – 45 tahun sebanyak 15 dengan tingkat persentase (46%), responden yang berusia diatas 46 tahun sebanyak 13 dengan tingkat persentase (39%). Dari data tersebut dapat di lihat bahwa lebih dominan yang berusia antara 35-45 tahun yang bekerja pada kantor Kecamatan Kalukku.

Tabel 3

Identitas Responden Menurut Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sarjana Strata Dua (S2)	2	6
2	Sarjana Strata Satu (S1)	19	58
3	DI / DII / DII	1	3
4	SMA/Sederajat	11	33
	Total	33	100

Sumber Data : Primer setelah diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan responden yang berpendidikan Sarjana Strata Dua (S2) sebanyak 2 dengan tingkat persentase (6%), responden yang berpendidikan Sarjana Strata Satu (S1) sebanyak 19 dengan tingkat persentase (58%), responden yang berpendidikan (DI/DII/DII) sebanyak 1 dengan tingkat persentase (3%) dan responden yang berpendidikan (SMA Sederajat) sebanyak 11 dengan tingkat persentase (33%). Dari data tersebut dapat dilihat bahwa pendidikan Strata Satu (S1) lebih dominan yang bekerja pada Kantor Kecamatan Kalukku Kalukku.

Tabel 4

Identitas Responden Menurut Masa Pekerjaan

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 - 10	-	-
2	11 -20	21	64
3	21 +	12	36
	Total	33	100

Sumber Data : Primer setelah diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan responden yang memiliki masa kerja (1-10) sebanyak 0 dengan tingkat persentase (0%), responden yang memiliki masa kerja (11-20) sebanyak 21 dengan tingkat persentase (64%), dan responden yang memiliki masa kerja (21+) sebanyak 12 dengan tingkat persentase (36%). Dengan demikian rata-rata responden memiliki masa kerja 11-20 tahun pada kantor Kecamatan Kalukku kalukku.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalitan setiap tanggapan responden terkait dengan pernyataan pada kuesioner penelitian, uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai rhitung

dan nilai rtabel. Jika nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel maka item pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai rhitung lebih kecil dari nilai rtabel, maka item pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid, rhitung didapatkan dengan menggunakan program software SPSS versi 24.0, sedangkan rtabel didapatkan dengan cara melihat tabel r. Berdasarkan tabel product moment untuk degree of freedom (df) = N - 2, dimana jumlah N (sampel) adalah 33 - 2 = 31, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,344. Adapun hasil uji validitas menunjukkan semua pernyataan setiap indikator variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dikarenakan nilai rhitung > rtabel (nilai rhitung lebih besar dari rtabel).

Uji realibilitas digunakan dengan cara membandingkan angka Cronbach Alpha dengan ketentuan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Jika nilai Cronbach Alpha yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,60, maka disimpulkan kuisioner tersebut reliabel, (Ghozali, 2012:37). Berdasarkan analisis data diperoleh nilai Cronbach's alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel untuk dijadikan alat ukur penelitian.

Metode regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan yang ada diantara kedua variabel. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Package for Social Science). Berikut uraian hasil pengolahan data persamaan regresi linear berganda menggunakan SPSS 24.0 berikut:

Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,341	1,626		0,210	0,835
	Gaya_Kepemimpinan	0,704	0,092	0,704	7,668	0,000
	Disiplin_Kerja	0,338	0,105	0,294	3,205	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 24.0 tahun 2022

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari analisis perhitungan dihasilkan:

$$Y = 0,341 + 0,704X_1 + 0,338X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Konstanta, Nilai konstanta pada persamaan regeresi linear berganda sebesar 0,341 yang artinya jika nilai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam keadaan tetap atau sama dengan nol (0), maka kinerja pegawai tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 0,341. 2) b1 = 0,704, yang artinya jika gaya kepemimpinan meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat satu satuan sebesar 0,704 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam keadaan konstan. 3) b3 = 0,338, yang artinya jika disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,338 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam keadaan konstan.

Sebelum memulai menghitung hasil uji parsial adapun rumus mencari ttabel yakni:

Cara menguji ttabel

Rumus ttabel:

$$\begin{aligned} Df &= N - K - 1 & sig. &= (a/2) \\ &= 33 - 2 - 1 & &= (0,05/2) \\ &= 30 & &= (0,025) \end{aligned}$$

N = jumlah responden K = jumlah variabel

Jadi, ttabel = 2,042 (cara pendapatan nilai dapat dilihat pada tabel ttabel).

Tabel 6
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor
Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,341	1,626		0,210	0,835
	Gaya_Kepemimpinan	0,704	0,092	0,704	7,668	0,000
	Disiplin_Kerja	0,338	0,105	0,294	3,205	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 24.0 tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis statistik pengujian hipotesis dari masing-masing variabel secara parsial, diperoleh hasil pengujian gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikan 0,000 (0,00%) dengan menggunakan batas signifikan α sebesar 0,05 (5%) dapat diketahui bahwa nilai signifikan 0,000 (0,00%) < α 0,05 (5%) dan thitung sebesar 7,668 > ttabel sebesar 2,042. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial, dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima atau hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju, dimana dapat dilihat dari hasil keterangan atau jawaban responden disetiap pernyataan indikator variabel dominan memilih setuju dengan bobot 4. Dimana dalam pernyataan pertama mengatakan pemimpin anda sering menekankan pentingnya tugas dan meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, artinya pegawai sering mendapat arahan dari pimpinan dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien, selanjutnya dari pernyataan kedua saya merasa hubungan komunikasi kerja pegawai dan pimpinan baik, artinya komunikasi yang terjalin antar pegawai dan pimpinan baik sehingga pegawai tidak merasa kaku dalam menyelesaikan pekerjaannya di kantor, dan pemimpin mampu mengarahkan pegawai agar mencapai tujuan yang diinginkan, artinya pimpinan memberikan bimbingan dan petunjuk kepada pegawai yang memerlukan sehingga mempermudah pegawai dalam mengambil suatu keputusan atau tanggung jawab.

Selanjutnya diperoleh hasil pengujian disiplin kerja diperoleh nilai signifikan 0,003 (0,30%) dengan menggunakan batas signifikan α sebesar 0,05 (5%) dapat diketahui bahwa nilai signifikan 0,003 (0,30%) < α 0,05 (5%) dan thitung sebesar 3,205 > ttabel sebesar 2,042. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial, dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima atau hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju, dimana dapat dilihat dari hasil keterangan atau jawaban responden disetiap pernyataan indikator variabel dominan memilih setuju dengan bobot 4. Dimana dalam pernyataan pertama mengatakan saya datang dan pulang tepat waktu dalam bekerja, artinya para pegawai datang dan pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi, sehingga pegawai diharapkan memaksimalkan kinerjanya di kantor, selanjutnya dari pernyataan kedua urusan pribadi saya tidak mempengaruhi pekerjaan saya di kantor, artinya pegawai mampu mengatur antara pekerjaan di kantor dengan urusan pribadi sehingga pegawai tetap menjaga kinerjanya sebagai seorang abdi negara, dan saya menaati semua aturan yang ada di kantor/organisasi, artinya pegawai bertanggung jawab terhadap aturan yang diputuskan organisasi sehingga pegawai mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan tugasnya

Sebelum memulai menghitung hasil analisis regresi adapun rumus mencari f_{tabel} Cara mencari f_{tabel} , Rumus f_{tabel} : $df_1 = K - 1 = 3 - 1 = 2$ $df_2 = N - K - 1 = 33 - 2 - 1 = 30$

K = jumlah semua variabel baik dependen maupun independent. N = jumlah responden

Jadi, $f_{tabel} = 3,316$ (cara pendapatan nilai dapat dilihat pada nilai tabel f_{tabel}).

Tabel 28

Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114,830	2	57,415	99,961	0,000 ^b

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor
Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju

Residual	17,231	30	0,574		
Total	132,061	32			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan					

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 24.0 tahun 2022

Berdasarkan hasil uji simultan diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,000, dengan menggunakan batas signifikan α yaitu 0,05 dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ sebesar 0,05, F_{hitung} sebesar $99,961 > F_{tabel}$ sebesar 3,316. Dengan demikian gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Dengan demikian bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima atau Hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada kuesioner penelitian yang dominan memilih setuju, dan sangat setuju, seperti ketika pegawai mendapatkan arahan dari pimpinan dan disiplin dalam bekerja, pastinya pekerjaan yang akan dilakukan pegawai akan berjalan secara efektif dan efisien, mulai dari penyelesaian tugas yang diberikan tepat pada waktunya hingga samapai kepada pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan dari atasan atau pimpinan.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Hal tersebut dapat dibuktikan melihat nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,668 > 2,042$), dan nilai probability gaya kepemimpinan ($0\% < 5\%$), atau $0,000 < 0,05$. 2) Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Hal tersebut dapat dibuktikan melihat nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,205 > 2,042$), dan nilai probability kompetensi ($0,30\% < 5\%$) atau $0,003 < 0,05$. 3) Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($99,961 > 3,316$).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sesuai dengan hasil penelitian, maka dapat diberikan saran sebagai berikut: 1) Gaya Kepemimpinan yang ada pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju berpengaruh lebih besar dibandingkan disiplin kerja, artinya pimpinan di kantor Kecamatan Kalukku lebih menjaga komunikasi dengan pegawainya, namun perlu di tingkatkan lagi terhadap tingkat kepedulian pimpinan terhadap pegawainya baik masalah pribadi maupun pekerjaan. 2) Ada beberapa hal yang harus diperhatikan lagi khususnya para pegawai yang masih melakukan pekerjaan pribadinya diluar kantor padahal masih jam kerja pegawai belum jam istirahat sehingga berdampak kepada penyelesaian pekerjaan kantor yang kurang maksimal atau meminta bantu kepada pegawai lain, harusnya pegawai tersebut menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan sebelum mengerjakan urusan yang lainnya. 3) Bagi para calon peneliti yang ingin meneliti di kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju, diharapkan kesediaannya agar ingin meneliti dengan mengangkat variabel yang berbeda seperti variabel Motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Assauri, S. (2004). Manajemen Pemasaran. Jakarta: Rajawali Press.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta

- Flippo, E B. (2005). *Management Personalia* Edisi keenam. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Halim, A. (2021). Pengaruh budaya kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tanaman pangan hortikultura dan peternakan kabupaten mamuju. *Jema adpertisi journal*, 1(3), 31-41.
- Handoko, (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* edisi kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hartatik, I, P., (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana.
- Hasan, M. I., (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Penerbit Ghalia Indonesia : Jakarta
- Hasibuan, M S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi
- Hasibuan, M, S.P, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M, SP. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan. M, SP (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kartono, K, (2008), *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A, A, P., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A, A, P., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S & Hubeis, A, V., (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mangkuprawira, S. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mindari, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(1), 59-70.
- Muthalib, A. (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/12660-Full_Text.pdf
- Nawawi, H. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Rivai, V. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. (2006), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Salam, D, S. (2007). *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta. Djambatan.
- Sastrohadiwiryo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiyawan, B dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.

- Siregar, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Padangsidimpuan Tenggara (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).
- Siswanto, S., (2008). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2012). Pengantar Manajemen: PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang. (2016). Filsafat Administrasi : Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 1(2).
- Supriyanto, B. (2009). Manajemen Pemerintahan (Plus Dua Belas Langkah Strategis). Tangerang: CV Media Brilian.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Suwatno dan Priansa, D,J. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK Regional Sales Manado. Jurnal "Acta Diurna". Vol. III (4) :1-20.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.