

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN REMBANG

Regina Intan Pramesti¹, Anik Nurhidayati²

Universitas YPPI Rembang

e-mail: reginaintan300402@gmail.com¹, anh.angjel@gmail.com²

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang. Penelitian ini menggunakan metodologi survei. Strategi pemilihan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Proses analisis data menggunakan berbagai algoritma regresi linier. Sampel penelitian secara eksklusif terdiri dari pegawai pemerintah yang bekerja di Dinas Perhubungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar dan positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang. Nilai adjusted R2 sebesar 0,220 menandakan bahwa 22% dari variasi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, khususnya disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Sisanya, 78% dari temuan dalam penelitian ini dapat dikaitkan dengan variabel yang tidak dianalisis atau tidak disebutkan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja.

Abstract - This research aims to evaluate the influence of work discipline and leadership style on the performance of civil servants in the Rembang Regency Transportation Service. This research uses survey methodology. The sample selection strategy uses saturated sampling techniques. The data analysis process uses various linear regression algorithms. The research sample consisted exclusively of government employees working in the Transportation Department. The research results show that work discipline and leadership style have a large and positive influence on the performance of civil servants in the Rembang Regency Transportation Service. The adjusted R2 value of 0.220 indicates that 22% of the variation in employee performance at the Rembang Regency Transportation Service can be explained by the two independent variables, especially work discipline and leadership style. The remaining 78% of the findings in this study can be attributed to variables that were not analyzed or were not mentioned.

Keywords: Work Discipline, Leadership Style, and Performance..

PENDAHULUAN

Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam berbagai jenis organisasi, termasuk perusahaan dan institusi. Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perkembangan suatu organisasi. Pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh dan memberikan bimbingan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Efektivitas sebuah organisasi terkait erat dengan kualitas operasinya, yang sebagian besar muncul dari efisiensi kepemimpinannya.

Disiplin mencakup pemahaman dan kepatuhan terhadap standar perusahaan dan norma-norma masyarakat yang terkait. Disiplin kerja berfungsi sebagai metode komunikasi dengan karyawan, membantu perubahan perilaku, dan mendorong kepatuhan terhadap peraturan organisasi dan perusahaan serta standar masyarakat (Samandhita, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh E.A. Rarung dkk. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan disiplin kerja di antara karyawan secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kinerja mereka.

Menurut Hidayat (2018), Gaya Kepemimpinan mengacu pada cara berperilaku yang terarah dan konsisten yang berusaha memberikan pengaruh kepada bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi setinggi mungkin. Tampubolon (2018) menemukan hubungan yang signifikan dan menguntungkan antara gaya kepemimpinan dan kinerja dalam penelitiannya.

Fokus penelitian yang dilakukan adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang. Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang mencari orang-orang yang memiliki etos kerja yang kuat dan menunjukkan kedisiplinan. Berdasarkan absensi, terlihat bahwa masih ada ketidakkonsistenan, kemungkinan disebabkan oleh disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang yang masih kurang. Adapun data Presensi PNS Dinas Perhubungan sebagai berikut:

Tabel I.1

Data Presensi bulan januari-April PNS Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang.

Bulan	Pegawai	Jumlah hari kerja	Kehadiran	Ketidakhadiran
Januari	57	21	1,197	24
Februari	57	20	1,140	28
Maret	57	21	1,197	24
April	57	14	798	18

Sumber : Data Presensi bulan januari-april PNS Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang 2023

Berdasarkan data presensi ketidakhadiran cenderung naik-turun. Pegawai yang tidak hadir adalah pegawai yang tidak melakukan presensi pagi (presensi masuk), ataupun yang tidak presensi sore (presensi pulang), ataupun keduanya, yang kemungkinan disebabkan adanya giat luar kantor.

Kajian awal dampak disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas pegawai pemerintah di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang. Berdasarkan SKP, pegawai pemerintah yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang telah mendapatkan klasifikasi atau sebutan yang baik atas kinerjanya. Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang menempatkan prioritas yang tinggi untuk mengantisipasi dan memenuhi tuntutan dan harapan di masa depan. Oleh karena itu, diperlukan adanya personil yang memiliki etos kerja yang kuat dan keteladanan dalam kepemimpinan untuk meningkatkan efisiensi pelayanan publik dan membina lingkungan yang kooperatif untuk mencapai tujuan. Tujuan dari Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang adalah untuk meningkatkan keterlibatan tenaga kerja dan mendorong pertumbuhan sektor industri.

Dengan kriteria yang disebutkan di atas, peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk menjaga operasi perusahaan yang efisien. Pencapaian tujuan organisasi secara signifikan bergantung pada efektivitas tenaga kerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menguji hubungan antara disiplin kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) sebagai prediktor, dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan metode survei yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada seluruh pegawai pemerintah yang bekerja di “Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang”. Skala Likert digunakan untuk memberi skor pada pernyataan-pernyataan kuesioner. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari partisipan. Penelitian ini mengandalkan data primer sebagai sumber informasi utama. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 57 pegawai pemerintah dari Dinas Perhubungan Kabupaten

Rembang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Penelitian ini melibatkan evaluasi terhadap akurasi dan konsistensi dari alat uji. Menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Data

1) Hasil Uji Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan dengan 30 partisipan pada awalnya. Namun, hasil uji coba menunjukkan bahwa beberapa item pernyataan dianggap tidak valid di semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Semua variabel dalam uji instrumen menjalani uji reliabilitas dengan 30 responden. Nilai Cronbach alpha untuk setiap variabel ditemukan lebih besar dari 0,07, yang mengindikasikan ketergantungan mereka. Dikarenakan ketidakvalidan dari uji coba yang dilakukan dengan 30 responden, maka uji coba instrumen selanjutnya dilakukan dengan tambahan 5 responden, sehingga total partisipan menjadi 35 orang.

Uji validitas yang dilakukan terhadap sampel sebanyak 35 responden menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel dianggap valid, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap 35 responden menunjukkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan, terlihat dari nilai cronbach alpha yang melebihi 0,07.

2) Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil regresi ditemukan dalam tabel V.15 tersebut, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$K = 21,374 + 0,226DK + 0,321GK$$

K : Kinerja

DK : Disiplin Kerja

GK : Gaya Kepemimpinan

3) Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Tabel-t diperoleh dengan menghitung derajat kebebasan (df) dengan menggunakan rumus $df = n - (k+1)$, di mana n sama dengan 57 dan k adalah 2. Oleh karena itu, nilai df adalah 54. Nilai pada tabel-t yang sesuai dengan angka ini adalah 1,6736. Hasilnya ditampilkan dalam tabel yang disediakan di bawah ini:

Hipotesis	t_{tabel}	t_{hitung}	Keterangan
H ₁	1,6736	2.170	Diterima
H ₂	1,6736	2.263	Diterima

Sumber: Data primer di olah, 2023

Adapun hasil uji parsial, sebagai berikut:

- a. Berdasarkan tabel V.16, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,170 yang lebih tinggi dari nilai t_{tabel} sebesar 1,6736. Penemuan ini memperkuat asumsi dasar bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan bermanfaat terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis awal telah mengalami pengujian.

- b. Berdasarkan tabel V.16, nilai thitung sebesar 1,6736 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 2,263 untuk gaya kepemimpinan. Hal ini mendukung hipotesis kedua, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif secara signifikan terhadap kinerja staf. Dengan demikian, kami memvalidasi perkiraan bahwa variabel gaya kepemimpinan memang memberikan pengaruh yang menguntungkan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, hipotesis kedua juga telah divalidasi.

4) Hasil Uji determinasi

Temuan pengujian menunjukkan bahwa nilai adjusted R² adalah 0,220. Grafik tersebut menggambarkan bahwa 22% dari varians dalam variabel dependen, kinerja, dapat dijelaskan oleh variabel independen, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, namun 78% sisanya tidak dapat dijelaskan. Mempertimbangkan penjelasan yang diberikan oleh variabel-variabel tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan

Temuan penelitian mengkonfirmasi bahwa uji hipotesis awal mendukung adanya korelasi positif yang substansial antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pemerintah di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang. Kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang secara signifikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti peningkatan disiplin kerja, metrik yang berorientasi pada tujuan, pengembangan bakat, teladan yang positif, insentif, keadilan, tindakan disiplin, dan ketegasan. Temuan dari investigasi ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh E.A Rarung (2021), ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang substansial dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan.

Seperti yang dinyatakan oleh Sumadhinata (2018), disiplin kerja adalah strategi manajerial yang memfasilitasi interaksi yang efektif dengan karyawan, mendorong mereka untuk mengubah perilaku mereka, dan meningkatkan pemahaman dan kepatuhan mereka terhadap peraturan organisasi dan norma-norma sosial. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan, yang ditandai dengan atribut seperti bertanggung jawab, jeli, obyektif, memprioritaskan tugas, dan berkomunikasi secara efektif, memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rikson Pandapotan Tampubolon (2018), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang patut diperhatikan dan menguntungkan pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap tingkat kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang. Seperti aspek sebelumnya, gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai: Untuk meningkatkan dan memastikan efektivitas penelitian saat ini dan berkelanjutan, penting untuk melakukan studi lebih lanjut dalam domain tambahan sebagai bagian dari upaya penelitian yang akan datang. Untuk peneliti masa depan yang ingin mengeksplorasi topik yang sama, diantisipasi bahwa lebih banyak faktor independen, seperti Motivasi dan Kompensasi, akan dimasukkan ke dalam studi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). “Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik”.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.
- E. Nevanka, Rarung 2021, Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara, Jurnal Penelitian.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.
- Hardi 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidendeng Rappang, Jurnal Penelitian.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hidayat. 2018. Analisa Strategi Pengembangan.
- Kartono, Kartini, 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Mustofa, Ahmad Aulia. 2021, Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Laporan Proposal Skripsi, STIE YPPI Rembang, Rembang.
- Tampubolon p. Rikson 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga kota Pematangsiantar, Jurnal penelitian.
- Tim Penyusun (2021) ‘ Buku Pedoman Skripsi, Edisi Revisi IX’, tidak dipublikasi, STIE YPPI Rembang, Rembang.
- Dra. H. Salidi Samsudin. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sinambela, Lijian Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).
- Sumadhinata, Y, K. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan Non Edukatif di salah satu Universitas swasta di Bandung. Jurnal Penelitian.
- Sutopo, L. 2004. Teknologi Benih.
- Wulan Suryandani, Intan Nur cholisah. 2022. Literasi Keuangan, Sikap Keuangan dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Pengelolaan UMKM di Kabupaten Rembang. Jurnal Penelitian.