

## The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance At The Regional Secretariat Of Lebong Distric

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Hendri Yanova <sup>1)</sup>; Karona Cahya Susena <sup>2)</sup>; Yun Fitriano <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [derydealova3842@gmail.com](mailto:derydealova3842@gmail.com)

#### How to Cite :

Yanova, H., Susena, K.C., Fitriano, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

#### ARTICLE HISTORY

Received [15 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [05 Juli 2023]

#### KEYWORDS

Leadership Style, Work Discipline, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong merupakan sebuah instansi yang bergerak di bidang kepegawaian negeri milik pemerintahan. Fenomena yang terjadi pada saat ini di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong adalah masih rendahnya gaya kepemimpinan dikarenakan pimpinan kurang mengarahkan pegawai dalam bekerja dan pimpinan langsung memberikan tugas tanpa memberikan penjelasan terlebih dahulu. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Sampel dalam penelitian ini 79 ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan  $Y = 2,888 + 0,206X_1 + 0,882 X_2$ , hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara  $X_1$  (Gaya kepemimpinan) dan  $X_2$  (disiplin kerja) terhadap kinerja ( $Y$ ). Berarti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Kecerdasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,021 kecil dari 0,05. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

#### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency. The sample in this study was 79 civil servants at the Regional Secretariat of Lebong Regency. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of the regression

*analysis show  $Y = 2.888 + 0.206X_1 + 0.882 X_2$ , this illustrates a positive regression direction, meaning that there is a positive influence between  $X_1$  (leadership style) and  $X_2$  (work discipline) on performance ( $Y$ ). Means that if the variables of leadership style and work discipline increase, performance will increase. Intelligence has a significant influence on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency because the significant value is 0.021, less than 0.05. Work discipline has a significant influence on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency because the significant value of 0.000 is less than 0.05. Leadership style and work discipline have a significant simultaneous influence on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency because a significant value of 0.000 is less than 0.05.*

## PENDAHULUAN

Pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang berkinerja baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu yang menjadi perhatian paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, hal ini menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan dan profesionalisme. Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih bebas bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta perangkatnya lebih berperan sebagai fasilitator.

Visi, misi dan tujuan suatu instansi tidak akan tercapai tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama mencapai visi, misi dan tujuan tersebut. Mengingat kinerja suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, maka setiap instansi dituntut untuk memiliki pegawai dengan kemampuan dan kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai sangatlah penting karena apabila kinerja pegawai kurang baik, maka dapat dipastikan semua tujuan dari suatu instansi tidak akan dapat dicapai.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:309), adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai. Jika hasil pekerjaan seorang pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2015:70) "gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur- unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai agar dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai

pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien. Bila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong merupakan sebuah instansi yang bergerak di bidang kepegawaian negeri milik pemerintahan. Fenomena yang terjadi pada saat ini di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong adalah masih rendahnya gaya kepemimpinan dikarenakan pimpinan kurang mengarahkan pegawai dalam bekerja dan pimpinan langsung memberikan tugas tanpa memberikan penjelasan terlebih dahulu. Beberapa penilaian terhadap rendahnya gaya kepemimpinan dilihat dari pada saat penyelesaian masalah pimpinan terkadang masih menyerahkan kepada bawahannya, seharusnya pimpinan yang mencari solusi terhadap permasalahan tersebut tidak hanya menyerahkan kepada bawahan. Selain itu juga dapat dilihat pimpinan belum mampu mengembangkan budaya inovatif dari para bawahannya karena para bawahan selalu bekerja dibawah tekanan dan selalu sesuai dengan perintah atasan sehingga bawahan kurang memiliki inovatif dalam bekerja.

Untuk disiplin kerja masih terlihat rendahnya disiplin dari pegawai karena masih terlihat pegawai yang duduk di warung pada saat jam kerja, keluar kantor di jam kerja untuk urusan pribadi dan masih seringnya pegawai mengobrol pada saat bekerja. Kurangnya kedisiplinan pegawai ini juga disebabkan karena pada saat terjadi pelanggaran disiplin kerja belum adanya tindakan keras dari atasan, pegawai yang melanggar peraturan hanya diberikan teguran.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:4) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sedangkan Ambar dan Rosidah (2017:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai, (2016:64), gaya kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati dan orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin tersebut.

Dengan demikian dapat dikatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain.

Menurut Umar (2015:38) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai proses pengarahan dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Sedangkan Menurut Hasibuan (2015:70) "gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi".

Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar mau berperan serta dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan bersama dimana defenisi kepemimpinan akhirnya dikategorikan menjadi tiga elemen. (Susanto, 2017:115), yakni :

1. Kepemimpinan merupakan proses ;
2. Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (hubungan) antara pimpinan dan bawahan;
3. Kepemimpinan merupakan ajakan kepada orang lain

Dari berbagai pengertian diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa secara umum pengertian gaya kepemimpinan adalah suatu kewenangan yang disertai kemampuan seseorang dalam memberikan pelayanan untuk menggerakkan orang-orang yang berada dibawah koordinasinya dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan suatu organisasi

Teori perilaku pemimpin merupakan teori - teori yang menjelaskan bahwa perilaku khusus membedakan antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya. Pemimpin dalam kepemimpinannya secara khusus harus memiliki kemampuan lebih yang digunakan untuk keputusan yang diambil terhadap bawahannya dalam pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2015:186) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja yang menjadi keputusan yang kongkrit untuk dilaksanakan sesuai dengan prioritasnya masing-masing keputusan-keputusan itu harus jelas hubungannya dengan tujuan kelompok/organisasi.
- b. Pemimpin harus mampu menterjemahkan keputusan-keputusan menjadi intruksi yang jelas, sesuai dengan kemampuan anggota yang melaksanakannya. Setiap anggota yang melaksanakannya. Setiap anggota harus mengetahui dari siapa intruksi diterima dan pada siapa dipertanggungjawabkan.
- c. Pemimpin harus berusaha untuk mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat baik secara perorangan maupun kelompok kecil. Pemimpin harus mampu menghargai gagasan, pendapat, saran, kritik anggotanya sebagai wujud dari partisipasinya. Usaha mengembangkan partisipasi anggota tidak sekedar ikut aktif dalam melaksanakan perintah, tetapi juga dalam memberikan informasi dan masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam membuat dan memperbaiki keputusan-keputusan.
- d. Mengembangkan kerjasama yang harmonis, sehingga setiap anggota mengerjakan apa yang harus dikerjakannya, dan bekerjasama dalam mengerjakan sesuatu yang memerlukan kebersamaan. Pemimpin harus mampu memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap kemampuan, prestasi atau kelebihan yang dimiliki setiap anggota kelompok/organisasinya.
- e. Pemimpin harus membantu dalam mengembangkan kemampuan memecahkan masalah dan mengambil keputusan sesuai dengan batas tanggungjawab masing-masing. Setiap anggota harus didorong agar tumbuh menjadi orang yang mampu menyelesaikan masalah-masalahnya, dengan menghindari ketergantungan yang berlebihan dari pemimpin atau orang lain. Setiap anggota harus dibina agar tidak menjadi orang yang selalu menunggu perintah. Namun diharapkan setiap anggota/bawahan adalah orang yang inisiatif artinya mampu berkerja dengan sendirinya karena kesadaran bahwa ia memiliki tanggungjawab.

### **Disiplin kerja**

Sikap disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Hasibuan (2014:213)

bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu pegawai akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Moukijat (2016:195) mengemukakan disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “diciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Nitisemito (2015:134) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Setelah diuraikan beberapa pengertian mengenai disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti tersebut diatas dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat pegawai yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan pegawai tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin.

Menurut Sinungan (2014:145) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Hasibuan (2014:193) memberikan definisi disiplin kerja yang baik adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan jika:

- a. Pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya
- b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik
- c. Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Simamora (2015:611) yang dimaksud disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk mengontrol manajemen. Idealnya harus disajikan sebagai sebuah mekanisme perbaikan untuk menciptakan dan memelihara produktif dan mau mendengarkan tenaga kerja.

## **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda Siagian (2014:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2014:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan

tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mahmudi (2015:21), menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

- a) Faktor personal (Individu) meliputi : pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.
- c) Faktor team meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
- d) Faktor sistem meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Analisis**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Uji Validitas**

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016:76).

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Corelation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid.

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2016:178) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2016:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2015:90).

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai kontribusi normal atau sedikit normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot).

Ghozali (2011:163) mengatakan suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), Ghozali (2011:95). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko). Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. Jadi tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Pada umumnya nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai jika  $VIF \geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerin.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2014:125). Menurut Ghozali (2011:36) dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu yang teratur seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor perdiktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = kinerja
- X1 = gaya kepemimpinan
- X2 = disiplin kerja
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefesien korelasi
- a = Nilai konstanta
- e = erorr

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R<sup>2</sup> pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai adjusted R<sup>2</sup> karena nilai adjusted R<sup>2</sup> dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

**Uji t**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

Ho :  $b_i = 0$ , artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

Ha:  $b_i \neq 0$ , artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Uji F**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

Ho :  $b_1 = b_2 = 0$ , berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha :  $b_1 \neq b_2 \neq 0$ , berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Karakteristik Responden**

Responden pada penelitian ini berjumlah 79 orang pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang telah menjadi ASN dengan berbagai karakteristik, adapun karakteristik dari responden yang telah menjadi objek penelitian sebagai berikut :

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin****Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	52	66
Perempuan	27	34
<b>Jumlah</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

Sumber : Kuesioner, 2023

Berdasarkan Tabel 2 data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner didapatkan data jumlah ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yaitu 52 orang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 66 % dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang atau sebesar 34%. Jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah perempuan. Hal ini dikarenakan banyak pekerjaan di lapangan jadi membutuhkan tenaga laki-laki, sedangkan pegawai perempuan hanya tetap di kantor untuk mengurus data administrasi.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTA	16	20
D3	5	6
S1	53	67
S2	5	7
<b>Jumlah</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

Sumber : Kuesioner, 2023

Pada Tabel 2 data karakteristik pendidikan terakhir menunjukkan bahwa ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, mayoritas merupakan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 67%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki pendidikan yang tinggi, sehingga para pegawai mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden jika dilihat dari segi usia adalah sebagai berikut :

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-30 tahun	7	9
31-40 tahun	32	41
41 - 50 tahun	29	36
> 50 tahun	11	14
<b>Jumlah</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

Sumber : Kuesioner, 2023

Dari tabel 3 di atas jika dilihat dari usia ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong didominasi oleh pegawai yang berusia 31 - 40 tahun dengan persentase sebesar 41 % atau sebanyak 32 orang. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong memiliki usia yang telah matang untuk bekerja serta dalam mengambil keputusan.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 3 tahun	9	11
4 - 7 tahun	11	14
8- 11 tahun	19	24
> 11 tahun	40	51
<b>Jumlah</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

Sumber : Kuesioner, 2023

Dari tabel 4 di atas jika dilihat dari masa kerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong didominasi oleh pegawai yang bekerja lebih dari 11 tahun dengan persentase

sebesar 51 % atau sebanyak 40 orang. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong memiliki pengalaman kerja yang memadai karena telah memiliki masa kerja yang sudah cukup lama.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pada kasus ini jumlah sampel ( $n$ ) = 79 dan  $\alpha$  = 0,05 diperoleh r tabel =  $79-2=77=0,221$ . Hasil pengujian validitas menggunakan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 5 Uji Validitas Indikator Penelitian**

No	Item Pernyataan	R-tabel (n-2)	R-hitung	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)				
1	X1.1	0,221	0,237	Valid
2	X1.2	0,221	0,296	Valid
3	X1.3	0,221	0,414	Valid
4	X1.4	0,221	0,506	Valid
5	X1.5	0,221	0,339	Valid
6	X1.6	0,221	0,415	Valid
7	X1.7	0,221	0,360	Valid
8	X1.8	0,221	0,505	Valid
9	X1.9	0,221	0,334	Valid
10	X1.10	0,221	0,397	Valid
Disiplin kerja (X2)				
1	X2.1	0,221	0,318	Valid
2	X2.2	0,221	0,264	Valid
3	X2.3	0,221	0,491	Valid
4	X2.4	0,221	0,329	Valid
5	X2.5	0,221	0,439	Valid
6	X2.6	0,221	0,531	Valid
7	X2.7	0,221	0,451	Valid
8	X2.8	0,221	0,477	Valid
9	X2.9	0,221	0,516	Valid
10	X2.10	0,221	0,341	Valid
Kinerja (Y)				
1	Y.1	0,221	0,425	Valid
2	Y.2	0,221	0,497	Valid
3	Y.3	0,221	0,353	Valid
4	Y.4	0,221	0,56	Valid
5	Y.5	0,221	0,404	Valid
6	Y.6	0,221	0,397	Valid
7	Y.7	0,221	0,68	Valid
8	Y.8	0,221	0,498	Valid
9	Y.9	0,221	0,413	Valid
10	Y.10	0,221	0,479	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2023

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

**Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah uji yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur yang digunakan berulang kali. Pengujian yang dipakai adalah dengan teori Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60. Hasil pengujian menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan	0,644	Reliabel
2	Disiplin kerja	0,734	Reliabel
3	Kinerja	0,652	Reliabel

Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2023

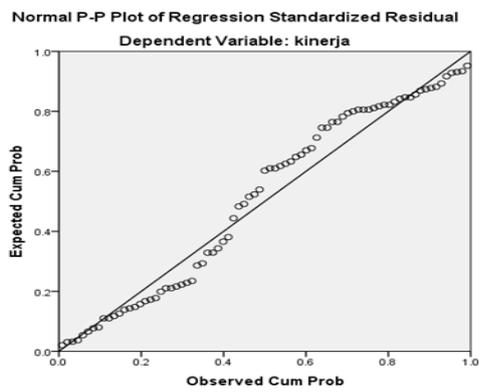
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha instrument untuk semua variabel penelitian nilainya > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

**Uji Normalitas**

Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas data

**Gambar 1 Grafik Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan gambar grafik diatas tampak bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multikolinieritas. Banyak penelitian menyebutkan jika nilai tolerance <0,10 atau nilai VIF >10 berarti terdapat multikolinearitas :

**Tabel 7 Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.888	2.777		1.040	.302		
	gaya kepemimpinan	.206	.087	.176	2.357	.021	.524	1.909
	disiplin kerja	.882	.088	.751	10.053	.000	.524	1.909

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

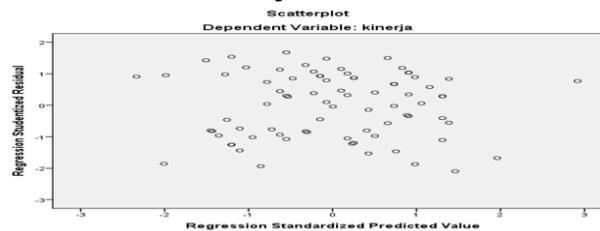
**Uji Heteroskedastisitas**

Cara menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan menggunakan analisis grafik scatterplot. Pengujian scatterplot, model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut adalah gambar hasil pengujian heteroskedastisitas:

**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Dari gambar tersebut diperoleh bahwa scatter plot membentuk titik- titik yang menyebar secara acak dengan tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Perhitungan model regresi linier berganda dilakukan menggunakan program SPSS for Windows Release 21.0. Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut::

**Tabel 8 Hasil Uji Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.888	2.777		1.040	.302
	gaya kepemimpinan	.206	.087	.176	2.357	.021
	disiplin kerja	.882	.088	.751	10.053	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2023

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 8 maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,888 + 0,206X_1 + 0,882 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1.Nilai konstanta 2,888 mempunyai arti bahwa apabila variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja (Y) akan tetap sebesar 2,888.
- 2.Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y),Nilai koefisien regresi variabel X1 (Gaya kepemimpinan) adalah sebesar 0,206, dengan asumsi apabila X1 (Gaya kepemimpinan) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,206.
- 3.Pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y),Nilai koefisien regresi variabel X2 (disiplin kerja) adalah sebesar 0,882, dengan asumsi apabila X2 (disiplin kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,882.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat dalam satuan persen pada sebuah model regresi penelitian. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 9 Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 <sup>a</sup>	.778	.772	1.465

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2023

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,778 atau sama dengan 77,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 77,8%. Sedangkan sisanya (100% - 77,8% = 22,2%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

**Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji T)**

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian. Dalam melakukan Uji t parsial pengambilan keputusan bisa dengan melihat nilai Sig. Penelitian ini menggunakan nilai signifikansi 5% atau 0,05.

**Tabel 10 Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.888	2.777		1.040	.302
	gaya kepemimpinan	.206	.087	.176	2.357	.021
	disiplin kerja	.882	.088	.751	10.053	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2023

Dari hasil perhitungan Tabel 10 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Gaya kepemimpinan )

Hasil pengujian untuk variabel X1 (Gaya kepemimpinan) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya X1 (Gaya kepemimpinan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

## 2. Variabel X2 (Disiplin kerja)

Hasil pengujian untuk variabel X2 (disiplin kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya X2 (disiplin kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

## Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian secara simultan atau bersama-sama. Pada uji F penelitian ini akan memakai nilai signifikansi 5% atau  $0,05$ .

**Tabel 11 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570.693	2	285.347	132.960	.000 <sup>b</sup>
	Residual	163.104	76	2.146		
	Total	733.797	78			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2023

Berdasarkan tabel output SPSS "Anova" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima X1 (Gaya kepemimpinan) dan X2 (disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, karena nilai signifikan sebesar  $0,021 < 0,05$ . Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya gaya kepemimpinan yang mendukung, mengarahkan, berpartisipasi dan berorientasi pada tugas akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Rivai, (2016:64), gaya kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati dan orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain

### Pengaruh Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal

ini menggambarkan bahwa semakin bagus disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini terlihat dari pegawai yang datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, pada saat ini untuk absensi pegawai telah menggunakan teknologi finger print sehingga untuk absen masuk kantor tidak dapat diwakilkan kepada orang lain. Kedisiplinan seorang pegawai juga terlihat dari menggunakan waktu sebaik mungkin dengan cara bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan istirahat sesuai dengan jam istirahat yang diberikan. Pada kegiatannya sehari-hari pegawai selalu memakai baju seragam yang telah ditetapkan instansi, dengan memakai baju seragam dan rapi juga merupakan pencerminan disiplin dalam bekerja.

Dalam bekerja pegawai diberikan sarana dan prasarana yang dapat menunjang dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memanfaatkan dan menjaga sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh instansi, seperti setelah menggunakan laptop atau computer akan dibereskan dengan cara memamatkannya dan memberi bahan pelindung agar tidak berdebu dan pada saat pagi hari sebelum bekerja membersihkannya terlebih dahulu. Menjaga dan merawat peralatan kerja seperti peralatan sendiri telah mencerminkan sikap kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan dalam bekerja juga terlihat dari mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dan melaksanakan semua perintah atasan dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Hasibuan (2014:213) bahwa disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. Karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil analisis regresi menunjukkan  $Y = 2,888 + 0,206X_1 + 0,882 X_2$ , hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara  $X_1$  (Gaya kepemimpinan) dan  $X_2$  (disiplin kerja) terhadap kinerja ( $Y$ ). Berarti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja.

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,021 kecil dari 0,05.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

### Saran

1. Diharapkan kepada Kepala Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan dengan cara selalu memberikan arahan kepada para pegawai dalam bekerja.
2. Disarankan kepada pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong untuk meningkatkan disiplin kerja dengan mematuhi semua peraturan yang sudah ditetapkan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- \_\_\_\_\_. 2017. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama, Bandung.
- Ahdad, Habibullah Al Haj Al , Soleh Ahmad dan Abi,Yudi Irawan. 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. Jurnal Multimedia Dehasen, Vol. 2 No. 1
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). Performance Analysis Of Employees In Kesbangpol Office Kaur District. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97-104.
- Bustari, Doki. 2019. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harbani, Pasolong. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Herwin Susanto, Karona Cahya Susena, & Abdul Rahman. (2020). The Relationship Of Leadership Style, Competence And Compensation To Employee Performance In Seluma Regional Secretariat. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 72–82.
- Ivancevich, Gibson. & Donnelly. 2015. Organisasi Terjemahan Darkasih. Jakarta: Erlangga.
- Komaruddin. 2016. Ensiklopedia Manajemen. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara,. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nitisemito Alex S, 2016, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nur Buana, 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Center Of Economic Student Journal Volume 2. No. 2 April 2019
- Prawirosentono, Suryadi. 2014. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2016. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Siagian, S.P. 2014. Teori dan Praktek Kepemimpinan, Penertbit Rineka Cipta Jakarta.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18 .Bandung Alfabeta.
- Supardi, Arikunto, 2016. Penelitian Tindakan Kelas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Susanto, Azhar, 2017. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Linggar Jaya
- Sutrisno, Edy. 2017. Budaya Organisasi. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Pranada Media Group
- Umar, Husein. 2015. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Wahyudi, T., Susena, K. C., & Ferina, Z. I. (2021). The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitments On The Performance Of The State Civil Apparatus At The Transportation Office Of Kaur Regency. *JURNAL EMAK*, 2(2), 111-117.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers