PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN JEMBER

Ferdiono Syaiful Rahman
NIM. 121.041.1050
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember
ferdionosr@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian mengenai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendapatan Kabupaten Jember. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Dinas Pendapatan Kabupaten Jember. Semua populasi dijadikan sampel atau menggunakan sensus sampling. Hasil uji t menunjukkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja lebih kecil dari 0,05, sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Uji koefisien determinasi menunjukan bahwa 62.7% kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Jember dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 37.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti pelatihan, kompensasi dan lain-lain

Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan pelaksanaan otonomi daerah memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengatur dan mengola daerah masing-masing. Sebagai administrator penuh, masing-masing daerah harus bertindak efektif dan efisien agar pengelolaan daerahnya lebih terfokus dan mencapai sasaran yang telah ditentukan. Kesalahan presepsi yang menjadikan sumber daya alam sebagai sandaran utama sumber pendapatan daerah harus segera diubah karena suatu saat kekayaan alam akan habis. Pemerintahan daerah harus mulai mencari sumber lain yang ada di wilayahnya untuk diandalkan sebagai tulang Pendapatan Asli Daerah (PAD) (Fuadi, 2016).

Dalam rangka menjalankan fungsi dan kewenangan pemerintah daerah dalam bentuk pelaksanaan kewenangan fiskal, setiap daerah harus dapat mengenali potensi dan mengidentifikasi sumber – sumber daya yang dimilikinya. Seperti hanya Dinas Pendapatan Kbupaten Jember, disini Pemerintah daerah diharapkan lebih mampu menggali sumber –

sumber keuangan, khususnya untuk memenuhi kebutuhan pembiayaan pemerintah dan pembangunan di daerahnya melalui Pendapatan Asli Daerah (PAD). Tuntutan peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) semakin besar seiring dengan semakin banyaknya kewenangan pemerintah yang dilimpahkan kepada daerah disertai pengalihan personil, peralatan, pembiayaan dan dokumentasi (P3D) ke daerah (Julitawati dkk, 2012).

Pemberdaya Sumber Daya Manusia *(Empowerment of Humen Resources)* merupakan salah satu alat penting dan strategis untuk memperbaiki, memperbaruhi, dan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks birokrasi, SDM akan berdampak terhadap perusahaan yang diharapkan mampu menuju *good governance*. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam prosespengembangan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standard akan mendapat kepercayaan dari masyarakat. Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu. Handoko (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Dessler (2007) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2008) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Simamora (2006) mengatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut Menurut Sudarmanto (2009), perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Jadi kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan tanpaterkecuali.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan Robbins (2008). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Inti kesuksesan suatu organisasi pada dasarnya terletak pada pemimpinnya. Fungsi

kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Suranta (2006) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dianggap cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno, 2005). Menurut penelitian Fatokun (2010) menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian Evalita (2013) menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itulah jika gaya kepemimpinan tinggi maka akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Dengan gaya kepemimpinan yang baik maka akan mendorong karyawan untuk lebih giat dan cekatan dalam melakukan pekerjaan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menaikkan kinerja karyawan itu sendiri. Berbeda dengan penelitian Qomariah (2012) menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi belum mampu memberikan dampak peningkatan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pemimpin dalam suatu organisasi harus terus memberikan suri tauladan yang baik kepada bawahan/karyawan sehingga mampu menigkatkan kinerja.

Tingkat kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan melainkan variabel disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2011) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian Abidin (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan ditunjukkan oleh penelitian Reza (2010) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Davis (2008) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dinas Pendapatan Kabupaten Jember memiliki tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penerimaan dan pendapatan daerah, oleh karena itu Dinas Pendapatan Kabupaten Jember harus mempunyai komitmen dalam kinerjanya. Ada beberapa fenomena yang muncul, kerja yang rendah dapat dilihat dari fenomena yang muncul di Dinas Pendapatan Kabupaten Jember diantaranya adalah kurangnya pemahaman karywan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda yang menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurang rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Misalnya sikap karyawan yang suka absen, karyawan yang meninggalkan kantor (pulang) sebelum waktunya, yang dikarenakan sistem manajemen perusahaan tidak stabil sehingga karyawan kurang disiplin dalam bekerja.

Pegawai Negeri Sipil pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai Negeri Sipil seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidak efektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Munculnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil memiliki aturan penting untuk dipahami, yakni kewajiban dan sanksi yang diterima atas pelanggaran. Salah satu jenis pelanggaran mengenai disiplin kerja adalah tidak masuk kerja dijelaskan bahwa yang dimaksud jumlah hari tidak masuk kerja adalah akumulasi satu tahun. Selain itu tidak masuk kerja dalam hitungan jam juga dapat dikenakan sanksi. Pegawai Negeri Sipil wajib untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yakni wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Keterlambatan masuk kerja atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7,5 (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Pada bulan September dan Oktober terdapat beberapa kasus alpha (tidak masuk tanpa adanya keterangan) dan keterlambatan masuk kerja. Pada bulan September terdapat total tiga kasus alpha dan pada bulan Oktober terdapat total empat kasus alpha. Sedangkan untuk kasus keterlambatan, pada bulan September terdapat tujuh kasus pegawai terlambat masuk kerja dan pada bulan Oktober terdapat sembilan kasus pegawai terlambat masuk kerja. Jumlah kasus alpha dan keterlambatan pegawai menunjukkan bahwa Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember memiliki kendala mengenai kedisiplinan pegawai. Pegawai yang tidak masuk kerja harus memberikan penjelasan melui lisan ataupun surat mengenai hal apa yang menyebabkan pegawai tersebut berhalangan untuk bekerja. Jika kasus alpha semakin sering terjadi dapat mengakibatkan terhambatnya proses penyelesaian pekerjaan, karena setiap pegawai memiliki tugas masing-masing dimana satu sama lain saling berhubungan. Hal tersebut tentunya akan membuat kinerja pegawai semakin menurun.

Dengan kinerja pegawai yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh individu pegawai. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tercapai. Cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah bagaimana gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan dan meningkatkan kedisiplinan agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Tabel 1.2. Penilaian Prestasi Kerja Dispenda Kabupaten Jember Tahun 2015

No	Keterangan	Nilai	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Sangat baik	≥ 90	2	2.86 %
2	Baik	76 - 90	61	87.14 %
3	Cukup	61 - 75	7	10 %
4	Kurang	51 - 60	0	0
5	Buruk	≤ 50	0	0

Sumber : Dispenda Kabupaten Jember Tahun 2016

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja PNS diartikan sebagai suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Tabel 1.2 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Jember memiliki nilai prestasi kerja dalam kategori baik. Untuk kategori sangat baik terdapat 2 pegawai yang memiliki nilai prestasi

kerja diatas 90. Sedangkan untuk kategori cukup terdapat 7 pegawai yang memiliki nilai prestasi kerja 61-75. Dinas Pendapatan memiliki target nilai prestasi kerja untuk setiap pegawai, yakni pegawai harus mampu memiliki nilai prestasi kerja antara 76-90 atau kategori baik. Jika nilai prestasi kerja pegawai dibawah 76 maka akan diberikan hukuman disiplin kerja mulai dari yang ringan, sedang hingga berat. Hukuman disiplin ringan diperuntukkan untuk pegawai yang memiliki nilai prestasi kerja dalam kategori cukup. Hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Pada kasus penilaian prestasi kerja Dinas Pendapatan Kabupaten Jember tahun 2015, hukuman yang diberikan hanya sebatas teguran lisan.

Dinas Pendapatan masih perlu meningkatkan kinerja pegawai agar target kinerja dapat tercapai. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi dapat diketahui karena perusahaan melakukan sistem penilaian kinerja, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisai bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada perusahaan sangatlah menutut kinerja pegawai yang maksimal tanpa adanya unsur paksa dari pihak-pihak lain. Harus disadari bahwa kinerja pegawai akan menentukan kelangsungan perusahaan secara langsung dan kelangsungan hidup pegawai secara tidak langsung.

Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember ini merupakan pusat area Jember, dimana organisasi sangat menuntut disiplin pegawai yang merupakan tujuan dari organisasi yang tidak lepas dari target-target perusahaan yang telah di tetapkan. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka perlu dilakukan penilitian beberapa aspek kinerja pegawai yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara optimal menyebabkan kinerja pegawai ini masih belum mencapai target maksimal, belum maksimalnya kinerja organisasi ini dijadikan oleh beberapa aspek kinerja pegawai..

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

D. Kajian Pustaka

1. Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi Hasibuan, (2011). Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Sutrisno (2010), bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

2. Disiplin kerja

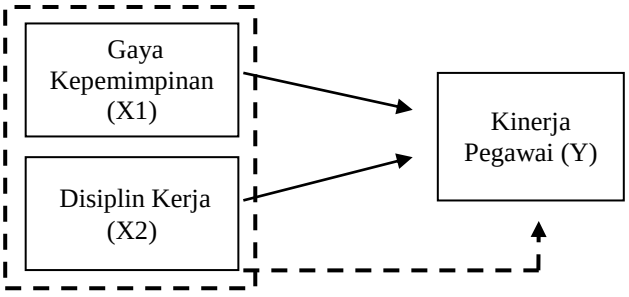
Davis (2008), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Selanjutnya menurut Hasibuan (2011),

kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut Terry (2010), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Selanjutnya Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

3. Kinerja Karyawan

Sinambela (2012), mengemukakan bahwa kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara mutu dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk dapat menjamin suatu organisasi berlangsung dengan baik, maka organisasi perlu megadakan evaluas. Evaluasi tersebut dapat dilakukan dengan cara mengukur kinerjanya, sehingga aktivitas organisasi dapat di pantau secara periodik. Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menjamin keberhasilan strategi organisasi.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai

II. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah eksplanatori. Penelitian Eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau mungkin menolak teori atau hipotesis dari hasil penelitian yang sudah ada.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada Dinas Pendapan Kabupaten Jember dari staf sampai dengan pejabat eselon 3 yang berjumlah 70 orang. Menurut Sugiyono (2009) sampel merupakan bagian dari populaasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Namun, dalam penelitian ini populasi yang ada tidak mencapai 100 yaitu 70 orang PNS, dengan demikian maka seluruh populasi dijadikan sampel atau biasa disebut dengan penelitian populasi. Menurut Arikunto (2006), apabila subjeknya kurang dari seratus, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisioner dengan skala likert, dimana isinya adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

D. Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

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

Analisis data menggunakan uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

III.HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Sig (2-*tailed*)		α	Keterangan
Gaya Kepemimpinan				
x.1.1	0,000	<	0,05	valid
x.1.2	0,000	<	0,05	valid
x.1.3	0,000	<	0,05	valid
x.1.4	0,000	<	0,05	valid
x.1.5	0,000	<	0,05	valid
Disiplin Kerja				
x.2.1	0,000	<	0,05	valid
x.2.2	0,000	<	0,05	valid
x.2.3	0,000	<	0,05	valid
x.2.4	0,000	<	0,05	valid
x.2.5	0,000	<	0,05	valid
Kinerja Karyawan				
y.1	0,000	<	0,05	Valid
y.2	0,000	<	0,05	Valid
y.3	0,000	<	0,05	Valid
y.4	0,000	<	0,05	Valid
y.5	0,000	<	0,05	Valid
y.6	0,000	<	0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 3.1 diketahui bahwa seluruh nilai *sig* 2-*tailed* lebih kecil daripada 0.05, sehingga kuisioner yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3.2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach's Alpha*		Cutt off
1	Gaya kepemiminan	0,830	>	0.7
2	Disiplin kerja	0,733	>	0.7
3	Kinerja Pegawai	0,812	>	0.7

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* di atas 0.7, sehingga kuesioner dinyatakan handal atau reliabel.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan Ghozali (2009:85)

Tabel 3.3. Hasil Analisis Regresi Berganda

No	Variabel	Koefisien
1	Konstanta	0.339
2	Gaya kepemiminan	0.802
3	Disiplin kerja	0.214

Konstanta sebesar 0.339 menunjukkan besarnya kinerja pegawai ketika nilai dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sama dengan nol. Hal ini menjelaskan jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak diperhatikan oleh Dinas Pendapatan, maka kinerja pegawai hanya ada sebesar 33.9%.

Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0.802 menunjukkan apabila gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 80.2%, begitu pula sebaliknya, dengan disiplin kerja adalah konstan. Koefisien tersebut juga menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti jika gaya kepemimpinan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Jember.

Koefisien disiplin kerja sebesar 0.214 menunjukkan apabila disiplin meningkat sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 21.4%, begitu pula sebaliknya, dengan asumsi gaya kepemimpinan adalah konstan. Koefisien disiplin kerja bernilai positif, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti jika pegawai semakin disiplin dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Jember.

C. Uji Hipotesis

Tabel 3.4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Uji t			Uji F		
	Sig.		α	Sig.		α
Gaya kepemiminan	0.000	<	0,05	0,000	<	0,05
Disiplin kerja	0.018	<	0,05			

Hasil uji parsial menunjukkan gaya kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi

sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini juga menunjukkan jika pimpinan memberikan dukungan kepada pegawai dan pimpinan tidak mempersulit proses interaksi dalam kantor maupun pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Jember.

Hasil uji parsial menunjukkan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis yang menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini juga menunjukkan jika pegawai tidak pernah terlambat dan alpha ketika bekerja, pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan memiliki kewaspadaan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Jember.

Hasil uji F simultan menunjukan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi (0.000 < 0.05), maka hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

D. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 3.5. Hasil Koefisien Determinasi

Kriteria	Koefisien
Adjusted R Square	0.627

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,627, yang berarti 62.7% kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Jember dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 37.3 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti pelatihan, kompensasi dan variabel lainnya..

E. Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa jika pimpinan memberikan dukungan kepada pegawai dan pimpinan tidak mempersulit proses interaksi dalam kantor maupun pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Jember. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Kadarman & Jusuf (2001) yang menyatakan bahwa tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain atau bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Seorang manajer membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Fatokun (2010), Reza (2010) dan Evalita (2013) yang membuktikan bahwa gaya kemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Qomariah (2012) yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,018 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa jika pegawai tidak pernah terlambat dan alpha ketika bekerja, pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan memiliki kewaspadaan yang

tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Jember. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Davis dalam Mangkunegara (2007:129) bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hasibuan (2012:198) mengemukakan bahwa kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Reza (2010), Abidin (2013) dan Evalita (2013) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis ketiga diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan semakin baik gaya pimpinan dalam memimpin bawahannya dan pegawai disiplin dalam melakukan pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Jember.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian secara statistik, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa jika pimpinan memberikan dukungan kepada pegawai dan pimpinan tidak mempersulit proses interaksi dalam kantor maupun pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Jember.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin meningkatnya loyalitas pelanggan. Dapat disimpulkan bahwa jika pegawai tidak pernah terlambat dan alpha ketika bekerja, pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan memiliki kewaspadaan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Jember.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Hal ini membuktikan semakin baik gaya pimpinan dalam memimpin bawahannya dan pegawai disiplin dalam melakukan pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Jember..

DAFTAR PUSTAKA

[1] Alma, Abidin, Fudin Zaenal. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.* Laporan Penelitian Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Winaya Mukti Bandung.

[2] Alfred, R. Leteiner. 2009. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja.* Terjemahan Imam Soedjono. Aksara Baru, Jakarta.

[3] Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Teknik.* Ed Revisi VI, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

[4] Aritonang, Keke T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.

[5] Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen.* Badan Penerbit Universitas Diponogoro, Semarang.

[6] Bahri, M. Syaiful. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi. *Jurnal Fakultas*

Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.

[7] Davis, Keith. 2008. *Jilid 1-2 Perilaku Organisasi.* PT. Erlangga, Jakarta.

[8] Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.

[9] Fuadi. 2016. *Zakat dalam Sistem Hukum Pemerintahan Aceh*. Deepublish, Yogyakarta.

[10] Halil, Bagus P. Yudhia K. dan Tanti Kustiari. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan Kab. Jember.* JEAM Vol XIV September 2015 ISSN : 1412-5366 e-ISSN : 2549-9816.

[11] Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multicariate Dengan Program SPSS.* Edisi Ke-4, Penerbit Universitas Diponogoro, Semarang.

[12] Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.

[13] Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Bumi Aksara, Jakarta.

[14] Julitawati, Ebit; Darwanis & Jalaluddin. 2012. Pengaruh Pendapatan Asli Daerah (Pad) Dan Dana Perimbanganterhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Kabupaten/Kota Di Provinsi Aceh. *Jurnal akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*

[15] Kadarman, A. M. dan Jusuf Udaya. 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*, PT. Prenhallindo, Jakarta.

[16] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Remaja Rodakarya, Bandung.

[17] Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi).* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

[18] Qomariah, Nurul. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kmitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember.* CBAM-FE UNISSULA, Vol.1 No. 1.

[19] Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.* Laporan Penelitian Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponogoro Semarang.

[20] Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

[21] Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12.* Salemba Empat, Jakarta.

[22] Siagian, Sondong. P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta.

[23] Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, STIE YKPN, Yogyakarta.

[24] Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi.* Graha Ilmu, Yogyakarta.

[25] Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.* Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

[26] Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Alfabeta, Bandung.

[27] Suranta, Sri. 2006. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Laporan penelitian tidak dipublikasikan, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

[28] Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prenada Media Group, Jakarta.

[29] Terry, George. 2010. *Dasar–Dasar Manajemen.* Cetakan ke-11. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

[30] Tohardi, Ahmad. 2006. *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia.* Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

[31] Waridin dan Bambang Guritno, 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia.* Vol 1. No1. Hal: 63-74.

[32] Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.