

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BEKASI

Dyah Ayu Rahmadhany Prayitno

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

Agung Nugroho Adi, SE., MM(HRM)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

Abstract : This study aimed to determine the effect of Work Discipline and Leadership, both partially and simultaneously on Employee Performance at the Dinas Pendidikan Kota Bekasi. This research is explanatory research using a quantitative approach. Data collection using a questionnaire with several respondents as many as 110 employees. The analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination. Based on the research results, work discipline and leadership have a positive and significant effect on performance. Based on the results it shows that from the F test, the independent variables simultaneously affect employee performance. Meanwhile, based on the coefficient of determination analysis, employee performance can be explained by the two variables, work discipline and leadership by 46.9%.

Keyword : Work Discipline, Leadership, Employee Performance

Abstrak : Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 110 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari hasil pengujian, menunjukkan bahwa dari Uji F, variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan analisis koefisien determinasi, kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh kedua variabel yaitu disiplin kerja, dan kepemimpinan sebesar 46.9%.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Tiga elemen pokok dari organisasi adalah interaksi manusia, kegiatan yang mengarah pada tujuan, dan struktur. Mengingat keterbatasan kemampuan, pikiran, dan tenaga yang dimiliki pimpinan maka pengelolaan organisasi sebagian dilimpahkan/didelegasikan kepada orang lain atau kepada pegawai.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang merupakan orang yang mengembangkan jasanya kepada suatu badan pemerintahan, dan mendapatkan imbalan upah atau gaji atas jasa tersebut. Pegawai membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya tujuan organisasi melalui kinerja pegawai yang baik.

Setyowati dan Haryani (2016), mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam pekerjaan tertentu.

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Dalam Pasal 75 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Penilaian Kinerja, dinyatakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karir. Menurut Widodo (2015) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Keberhasilan atas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari pegawai.

Menurut Sutrisno (2016) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran pegawai untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan

disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Menurut Hasibun (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan harus diterapkan dalam organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga memengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari organisasi. Selain disiplin, kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Menurut Yukl (2015) kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga dapat memahami dan mau melakukannya.

Tugas utama seorang pemimpin tidak terbatas pada perencanaan program namun melibatkan seluruh anggota organisasi untuk melibatkan seluruh anggota organisasi untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin atau manajer dapat segera membuat beberapa keputusan penting mengenai sebuah masalah, sementara

orang lain masih dalam tahap menganalisis masalah.

Pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. PNS sebagai Aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas, pokok, dan fungsinya, serta menunjang tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan negara

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi, karena diketahui terdapat masalah pada disiplin kerja seperti kurang menaati peraturan, serta kepemimpinan yang kurang dalam mengawasi pegawai. Sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai dikarenakan kinerja pegawai yang kurang baik. sehubungan dengan hal itu, maka perlu diadakan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi”**.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena keberhasilan suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Menurut Fahmi (2010), Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode

waktu.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi.

Priansa (2014) menyatakan bahwa, pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

Menurut Dermawan (2013) disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Menurut Sutrisno (2016) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan PNS, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan tentang disiplin PNS yaitu mulai dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Usaha Swasta, yang terakhir Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (Haryanti, 2019).

Kepemimpinan

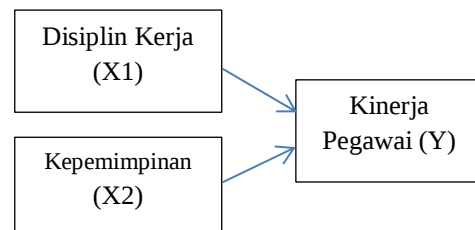
Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Thoha (2010) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Suktikno (2014) berpendapat kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpin untuk mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan

oleh orang yang memimpin.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, maka model hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Model Hipotesis



Sumber : Peneliti, 2020

Berdasarkan model hipotesis, maka dikemukakan hipotesis berikut:
H1: Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi

H2 : Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sifat Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, dengan jenis penelitian kuantitatif.

Objek Penelitian, Populasi, dan Sampel

Objek penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang

beralamat di Jalan Lapangan Bekasi Tengah No 2 Kota Bekasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang berjumlah 213 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *stratified random sampling*, sehingga mendapatkan 110 pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi sebagai responden penelitian.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada 110 pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang diukur dengan skala *likert*. Data sekunder diperoleh melalui dokumen yang dimiliki organisasi, buku, skripsi, maupun jurnal yang terkait dengan penelitian melalui internet.

Metode Penelitian

Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan uji reabilitas. Sedangkan untuk analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS.

Sebelum melakukan analisis data, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji t.

HASIL

Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan menggunakan alat Bivariate dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel (0,185). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

Tabel 1
Uji Validitas

	validitas		Keterangan
	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel 5%	
DK_1	.687	0,185	Valid
DK_2	.615		Valid
DK_3	.734		Valid
DK_4	.728		Valid
DK_5	.682		Valid
KEP_1	.704		Valid
KEP_2	.757		Valid
KEP_3	.795		Valid
KEP_4	.722		Valid
KIN_1	.723		Valid
KIN_2	.767		Valid
KIN_3	.765		Valid
KIN_4	.746		Valid
KIN_5	.753		Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 2 di bawah, menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih

dari 0,060, ini artinya menunjukkan bahwa semua variabel adalah reliabel.

Tabel 2
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,722	Reliabel
Kepemimpinan	0,730	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,806	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2020

Hasil Analisis Regresi

Hasil Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 3 di bawah, hasil uji normalitas diketahui nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,119 dengan signifikansi 0,081 atau lebih besar dari 0,05 maka dapat dipastikan bahwa hasil skor ini menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

Tabel 3
Uji Normalitas

Test Statistic	Sig.	Kesimpulan
0,119	0,081	Normal

Sumber : Data diolah, 2020

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 dibawah menjelaskan hasil dari pengujian heteroskedastisitas di atas, kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Nilai signifikansi variabel disiplin adalah 0,759 dan kepemimpinan adalah 0,645. Artinya tidak terjadi

heteroskedastisitas pada kedua variabel independen.

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin	0,759	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepemimpinan	0,645	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2020

Hasil Uji Multikolinearitas

Dari tabel 5 di bawah, terlihat jika disiplin dan kepemimpinan memiliki nilai tolerance 0,953 dan VIF 1,050. Berdasarkan hasil pengujian, semua variabel mempunyai nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance
Disiplin	1,050	,953
Kepemimpinan	1,050	,953

Sumber : Data diolah, 2020

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien Determinasi adalah sebesar ,459, ini artinya bahwa variabel disiplin kerja dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 46,9%. Serta sisanya yaitu 53% ditentukan oleh

variabel yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	,685	,469	,459	,53413

Sumber : Data diolah, 2020

Hasil Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7
Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	26.970	2	13.485	47.267	,000
Residual	30.527	107	,285		
Total	57.497	109			

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 7 di atas, menunjukkan hasil perhitungan Fhitung yang menunjukkan nilai 47,267 lebih besar dari Ftabel yang sebesar 3,08 dengan taraf signifikansi 0,000 yang di bawah 0,05. Hal itu berarti bahwa variabel disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Uji t

Tabel 8
Uji t

Variabel Bebas	Unst. Coeff.		Std. Coeff	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	,570	,348		1,639	,104
Disiplin	,304	,093	,294	3,285	,001
Kepemimpinan	,561	,108	,108	5,177	,000

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel hasil pengujian secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Antara X1 (disiplin kerja) dengan Y (kinerja pegawai) menunjukkan nilai T hitung = 3.285 sedangkan T tabel = 1.958. Karena Thitung > Ttabel yaitu 3.285 > 1.958 dan taraf sig. 5%. Sehingga disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Antara X2 (kepemimpinan) dengan Y (kinerja pegawai) menunjukkan nilai T hitung = 5.177 sedangkan T tabel = 1.958. Karena Thitung > Ttabel yaitu 5.177 > 1.958 dan taraf sig. 5%. Sehingga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan T hitung sebesar 3,285 lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1,958. Dinas Pendidikan Kota Bekasi selalu berupaya untuk meningkatkan

tingkat kedisiplinan pegawai, salah satunya dengan cara menjaga agar pegawai tetap bersedia untuk patuh dan taat terhadap aturan yang ada di organisasi. Dengan kata lain, aturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kota Bekasi harus dipelihara untuk menjaga tingkat kedisiplinan pegawai sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Alasan ini diperkuat dengan teori Sutrisno (2016) yang berpendapat bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung kepemimpinan adalah 5,177 lebih besar dari nilai T tabel adalah 1,958. Dinas Pendidikan Kota Bekasi melalui kepemimpinan berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan komunikasi antara pemimpin dengan pegawai. Hal tersebut dapat mempengaruhi semangat dan

perilaku pegawai selama melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan teori Suktikno (2014), kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpin untuk mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpin.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Kinerja yang tinggi dari seorang pegawai dapat diperoleh dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi dengan diawali oleh adanya kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan berlaku di organisasi.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Pemimpin dapat memimpin, membimbing, dan mempengaruhi cara pandang pegawai, hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan pegawai, yang dapat diawali dengan komunikasi yang baik guna meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham., 2014, *Pengantar Manajemen Keuangan*, Alfabeta, Bandung.
- Haryanti, A., 2019, Disiplin Pegawai Negeri Sipil, *Makalah Badan Kepegawaian Negara*, Jakarta.
- Priansa, D Juni., 2014, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Setyowati, I & Haryani, S., 2016, 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta', *JEMBATAN-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, Vol. 13, No. 2, pp. 57-72.
- Sutrisno, E., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Mulia Kencana Semesta, Bandung.
- Sutrisno, E., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Mulia Kencana Semesta, Bandung.
- Thoha, M., 2010, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, SE., 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Yukl, G., 2015, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi 7, Indeks, Jakarta.