

Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung

The Influence Of Leadership And Discipline On Employee Performance In The Bandar Lampung City Transportation Department

Ichsan Kamil Emni ¹⁾; Ahirudin ²⁾
^{1,2)} Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Email: ¹⁾ ichsan@gmail.com

How to Cite :

Emni. I. K., Ahirudin.(2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. Jurnal Ekonomi Islam, Akuntansi, dan Manajemen. 1(3). DOI: <https://doi.org/10.70963/jeiam.v1i3>

ARTICLE HISTORY

Received [25 April 2025]

Revised [01 Mei 2025]

Accepted [02 Mei 2025]

KEYWORDS

Leadership, Discipline and Performance.

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



ABSTRAK

Pendukung utama untuk mencapai tujuan organisasi yaitu menunjukkan kerapian dan ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisien dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan, ketersediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik, menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima melaksanakan pekerjaannya dan mempertanggung jawabkan hasil kerja, dan adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengkaji Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi Kerjaterhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sampling dengan jumlah responden sebanyak 97 pegawai. Analisis dipakai menggunakan analisis kuantitatif dan pengolahan data menggunakan program SPSS Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 23,3%. Selanjutnya Disiplin juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 13,8%. Uji regresi menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan dan Disiplin terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kedua variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 24,8%, sisanya 75,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

ABSTRACT

The main support for achieving organizational goals is showing neatness and accuracy of work results without ignoring the volume of work, showing the large number of types of work carried out at one time so that efficiency and effectiveness can be carried out in accordance with the objectives, availability of employees to participate with other employees vertically and horizontally both inside and outside work so that work will get better, shows how much employees accept carrying out their work and taking responsibility for work results, and the initiative from within members of the organization to do work and solve problems at work without waiting for orders. One of the things that influences performance is leadership in an organization. The research objective in this thesis is to examine the influence of career development and work motivation on employee performance at the South Lampung Regional Development Planning Agency. This research uses a sampling research method with a total of 97 employees as respondents. Analysis was used using quantitative analysis

and data processing using the SPSS program The research results show that leadership has a positive effect on employee performance with an influence contribution of 23.3%. Furthermore, discipline also has a positive effect on employee performance with an influence contribution of 13.8%. The regression test shows that together there is a positive influence between Leadership and Discipline on employee performance. The magnitude of the influence of the two variables X1 and X2 on Y is 24.8%, the remaining 75.2% is influenced by other variables outside this research.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi pada saat ini semakin diperhatikan dalam setiap kegiatan, terutama yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia dalam suatu organisasi yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi tersebut mulai dari level yang paling bawah (lower management) hingga level yang berada paling atas (top management). Walaupun berbeda levelnya tetapi semua elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi adalah suatu proses perencanaan atau pola hubungan dalam suatu kerja kelompok yang pada dasarnya digunakan sebagai tempat kerjasama secara terencana, terorganisasi, dan dipimpin dalam sumber daya manusia. Organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem untuk mencapai tujuannya. Agar sistem yang dibuat dapat berjalan memperhatikan dengan baik maka harus aspek-aspek penting dalam pengelolaannya seperti disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja, serta aspek-aspek lainnya. hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu indikator yang penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai suatu organisasi maupun perusahaan dalam kegiatan operasionalnya. Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pendukung utama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu

memajukan organisasi dalam peningkatan produktivitas kerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan juga gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Pendukung utama untuk mencapai tujuan organisasi yaitu menunjukkan kerapian dan ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisien dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan, ketersediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik, menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima melaksanakan pekerjaannya dan bertanggung jawabkan hasil kerja, dan adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi perilaku anggota dan sumber daya secara efektif dan efisien kearah pencapaian tujuan secara bersama. Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan yaitu kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen, kebutuhan akan prestasi kerja dalam pekerjaan mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses, kecerdasan mencakup kebijakan pemikiran kreatif dan daya pikir, ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah dengan cepat dan tepat, dan kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sehingga mampu memecahkan masalah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin karena tanpa adanya disiplin kerja, setiap kegiatan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Disiplin yaitu suatu tertib atau peraturan yang dibuat untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, tanpa adanya sikap disiplin untuk pencapaian tujuan dalam organisasi yang diinginkan. kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa ada disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung sebagai Institusi pelaksana Pemerintah Kota Bandar Lampung dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kota Bandar Lampung di bidang

Perhubungan. Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor : 03 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Bandar Lampung dan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor : 53 Tahun 2021 tanggal 31 Desember 2021 tentang Tugas, Berdasarkan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 53 Tahun 2021 Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung mempunyai Tugas melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Perhubungan meliputi Bidang Lalu Lintas Jalan, Bidang Angkutan Jalan dan Perhubungan Laut, Bidang Sarana Prasarana dan Pembinaan Keselamatan serta Bidang Perparkiran dan tugas pembantuan.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan membujuk orang lain untuk mengambil langkah dalam mencapai tujuan dan sasaran bersama (Handoko, 2016:292). Seseorang tidak dapat menjadi pemimpin tanpa sekelompok orang yang mengikuti pengarahannya dan menaruh kepercayaan kepada pemimpin. Pemimpin memiliki tanggung jawab terhadap karyawan, kelompok, organisasi, atau tim untuk memimpin dengan adil dan etis. Untuk menjadi pemimpin yang baik perlu memperkuat diri dengan mengikuti tren-tren kepemimpinan terkini, mengamati pemimpin lain dan menyadari bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektifitas guna mencapai tingkat produktivitas sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Disiplin

Fathoni (2016:172), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelanggarnya. Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin pegawai dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Dengan kata lain disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha bekerjasama kooperatif dengan para Pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Sondang P. Siagian (2018:12) dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Organisasi dan sebagainya. Kepegawaian adalah sifat-sifat mengenai pegawai yakni segala sesuatu yang mengenai pegawai. Sumber daya manusia yang disebut disini salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil, yaitu Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas lainnya. Pegawai Negeri Sipil memiliki kedudukan yang sangat penting dan menentukan, dikarenakan Pegawai Negeri Sipil adalah Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat serta pelaksana pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan sebagai usaha mewujudkan tujuan nasional.

Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:94), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2021:76) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Pengertian kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih

menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di organisasi sesuai dengan tujuan organisasi dan tujuan individu. Selanjutnya definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:98) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Malayu S.P. Hasibuan (2016:100) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

METODE PENELITIAN

Deskriptif Responden

Menurut Suharsimi Arikunto (2016:88), “Responden adalah orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan penelitian baik pertanyaan tertulis maupun lisan”. Responden disini adalah pegawai yang bekerja pada instansi Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. Adapun beberapa karakteristik masing-masing responden yang akan didiskripsikan oleh penelitian yaitu : Jenis kelamin, Usia responden, tingkat pendidikan.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di manipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan

Validitas pernyataan variabel Kepemimpinan ditunjukkan pada Tabel 8 nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Kepemimpinan tertinggi adalah sebesar 0,847 dan terendah adalah sebesar 0,534. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 20, diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,4438, maka setiap pernyataan pada variabel Kepemimpinan dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas. Reliabilitas pernyataan variabel Kepemimpinan dengan jumlah sampel (N of Cases) sebesar 20 dan jumlah item pernyataan (N of Items) alpha total sebesar 0,908. Dari 10 item pernyataan nilai alpha if item deleted seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 10 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
,910		10	

No Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket Valid
1	,729	0,4438	Valid

2	,632	0,4438	Valid
3	,847	0,4438	Valid
4	,734	0,4438	Valid
5	,664	0,4438	Valid
6	,536	0,4438	Valid
7	,534	0,4438	Valid
8	,753	0,4438	Valid
9	,626	0,4438	Valid
10	,668	0,4438	Valid

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin

Validitas pernyataan variabel Disiplin ditunjukkan pada Tabel 9. Dari tabel hasil uji validitas dan realibitas pernyataan variabel Disiplin tertinggi yaitu 0,649 dan terendah yaitu 0,446, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 20. Nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,4438, sehingga setiap pernyataan pada variabel Disiplin dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas. Selanjutnya pada uji reliabilitas, pernyataan pada variabel Disiplin dimana jumlah sampel yang di ambil (N of Cases) berjumlah 20 denga 10 jenis pernyataan (N of Items) alpha total mempunyai nilai 0,808. Selanjutnya dari 10 jenis pernyataan nilai alpha if item deleted tersebut keseluruhannya menunjukkan reliable, dikarenakan nilai dari 10 jenis pernyataan tersebut mempunyai nilai lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	10

No Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket Valid
1	,490	0,4438	Valid
2	,530	0,4438	Valid
3	,613	0,4438	Valid
4	,532	0,4438	Valid
5	,452	0,4438	Valid
6	,498	0,4438	Valid
7	,446	0,4438	Valid
8	,644	0,4438	Valid
9	,577	0,4438	Valid
10	,649	0,4438	Valid

Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Validitas pernyataan variabel Kinerja dapat dilihat pada Tabel 10. Dari tabel hasil uji validitas dan realibitas pernyataan variabel Kinerja tertinggi yaitu 0,837 dan terendah yaitu 0,451. Tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n 20. Didapat nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,4438, sehingga dapat disimpulkan setiap pernyataan pada variabel Kinerja telah memenuhi tingkat validitas. Selanjutnya pada uji reliabilitas, pernyataan pada variabel Kinerja dimana jumlah sampel yang di ambil (N of Cases) berjumlah 20 dengan 10 jenis pernyataan (N of Items) alpha total mempunyai nilai 0,900. Selanjutnya dari 10 jenis pernyataan nilai alpha if item deleted tersebut keseluruhannya menunjukkan reliable, hal ini disebabkan karena nilai dari 10 jenis pernyataan tersebut mempunyai nilai lebih besar dari 0,60.

Tabel 3. Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	10

No Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket Valid
1	,600	0,4438	Valid
2	,730	0,4438	Valid
3	,777	0,4438	Valid
4	,676	0,4438	Valid
5	,451	0,4438	Valid
6	,837	0,4438	Valid
7	,530	0,4438	Valid
8	,577	0,4438	Valid
9	,691	0,4438	Valid
10	,703	0,4438	Valid

Perhitungan Pengaruh Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian nilai quisoner pengaruh antara variabel Kepemimpinan(X₁) terhadap Kinerja pegawai(Y) di Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung dengan menggunakan Program SPSS versi 21 dapat di lihat pada tabel 4.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Kepemimpinan terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,482 ^a	,233	,225	6,73267	,233	28,822	1	95	,000

a. Predictors: (Constant), x1

Tabel 5 Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,448	3,033		7,073	,000
	X1	,442	,082	,482	5,369	,000

a. Dependent Variable: y

Dari hasil Uji t nilai t_{hitung} yaitu sebesar 5,369. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,66071, maka t_{hitung} yaitu 5,369 > t_{tabel} 1,66071 sehingga disimpulkan bahwa ; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel Kinerja (Y) Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung dapat diterima.

Sehingga variabel Kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel Kinerja pegawai(Y) Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung adalah $Y = 21,448 + 0,442X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung sebesar 0,442 point.

Perhitungan Pengaruh Disiplin(X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian nilai quisoner pengaruh antara variabel Disiplin (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung dengan menggunakan Program SPSS

versi 21 dapat di lihat pada table 13. Koefisien Determinasi Disiplin terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel 13 berikut.

Tabel 6 koefisien Determinasi Disiplin terhadap Kinerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,371 ^a	,138	,129	7,13813	,138	15,155	1	95	,000

a. Predictors: (Constant), x2

Pada kolom model summary berdasarkan olahan SPSS versi 21 terdapat kolom R (korelasi) dan Kolom R Square (pengaruh). Dari tabel dapat dilihat nilai Koefisien korelasi antara Disiplin dengan kinerja bernilai 0,371, jika dilihat berdasarkan tabel interpretasi nilai tersebut berada pada interval (0,200-0,399) yang mempunyai arti tingkat korelasi kedua variabel tersebut adalah “rendah” dan searah, dapat diartikan apabila Disiplin meningkat maka kinerja akan meningkat. Selanjutnya pada table dapat dilihat Koefisien Determinasi (KD) = R^2 = bernilai 0,138 atau 13,8%.

Sehingga dapat dipahami bahwa variabel Disiplin (X_2) menerangkan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja pegawai(Y) Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung sejumlah 13,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 7 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,881	3,525		6,775	,000
	X2	,363	,093	,371	3,893	,000

a. Dependent Variable: y

Dari hasil Uji t didapat nilai t hitung yaitu sebesar 3,893. Jika dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1,66071, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin(X_2) terhadap variable Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung dapat diterima. Sehingga variabel Disiplin (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Dari persamaan regresi antara variabel Disiplin (X_2) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung yaitu $Y = 23,881 + 0,363X_2$ mempunyai arti bahwa setiap kenaikan satu point pada variabel Disiplin akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja di Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung sebesar 0,363 point.

Perhitungan Pengaruh Kepemimpinan(X_1) dan Disiplin(X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Setelah melakukan penghitungan hasil quisoner menggunakan Program SPSS yang dilakukan secara simultan antara variable Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) secara bersama sama terhadap variable Kinerja pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung, maka didapatkan data pada tabel 15 sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Perhitungan Menggunakan Program SPSS Pada Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,498 ^a	,248	,232	6,70245	,248	15,471	2	94	,000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Pada kolom model summary berdasarkan olahan SPSS versi 21 terdapat kolom R (korelasi) dan Kolom R Square (pengaruh). Korelasi secara simultan Kepemimpinan dan Disiplin dengan Kinerja sebesar 0,498,

Dari tabel dapat dilihat hubungan korelasi ke tiga variable (Kepemimpinan dan Disiplin dengan Kinerja) yaitu "sedang dan positif". Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan dan Disiplin maka Kinerja akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika Kepemimpinan dan

Disiplin tidak berjalan dengan baik maka Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung akan menurun. Selanjutnya pada table dapat dilihat Koefisien Determinasi (KD) = R² = bernilai 0,248 atau 24,8%. Sehingga dapat dipahami bahwa variabel Kepemimpinan (X₂) dan Disiplin (X₂) dapat menjelaskan variabel Kinerja pegawai(Y) sejumlah 24,8%, sedangkan 75,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda antara Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin(X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin(X₂) terhadap Kinerja(Y) yang diterangkan pada tabel 16 sebagai berikut :

Tabel 9 Perhitungan Regresi Ganda Antara Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,826	3,579		5,260	,000
	X1	,366	,099	,400	3,708	,000
	X2	,144	,106	,147	1,363	,176

a. Dependent Variable: y

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 23,3%.
2. Disiplin berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung dengan kontribusi pengaruh sebesar 13,8%,
3. Kepemimpinan dan Disiplin secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung dengan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 24,8% sisanya 75,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini atau dengan kata lain hipotesis ketiga dapat diterima.

Saran

1. Variabel Kepemimpinan berdasarkan jawaban responden terendah adalah Pimpinan bertanggung jawab penuh terhadap keputusan yang telah didelegasikan kepada anggotanya. Pimpinan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam memimpin organisasi dan stafnya sehingga perlu adanya delegasi

- wewenang untuk membagi tugas yang ada sehingga haapannya pekerjaan dapat segera terselesaikan sesuai dengan target pekerjaan yang telah ditetapkan
2. Pada variabel Disiplin, berdasarkan jawaban responden terendah Kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan baik.. Setiap pegawai diwajibkan patuh terhadap peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai serta selalu loyal dan menuruti pimpinan dalam hal mencapai tujuan organisasi. Disiplin Vertikal atau Disiplin antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjaga hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Hal positif yang di lakukan pegawai adalah adalah mengikuti petunjuk yang baik-baik dari atasan, mengikuti arahan, memperbaiki kesalahan dalam meningkatkan kinerja. Penyampaian Disiplin ini dilakukan baik secara langsung anantara atasan dengan bawahan maupun melalui kegiatan rapat yang di rutin di lakukan di kantor
 3. Variabel kinerja pegawai yang perlu berdasarkan jawaban responden terendah adalah Saya selalu menyampaikan pendapat dalam rapat maupun pekerjaan. Pegawai hendaknya diberi kebebasan dalam mengutarakan pendapat terutama yang berhubungan dengan pekerjaan dan masalah pekerjaan hal ini dilakukan agar kinerja setiap pegawai dapat dilihat dan dinilai oleh atasannya dan pimpinan dapat menerima masukan dan pendapat bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi. Keunggulan Kompetitif. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bayu Adi Permana. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman.
- Bejo Siswanto. 2017. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam.Pendayagunaan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Esnida Oktaviyani. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Biro Administrasi Umum Dan Kepegawaian UIN Jakarta)
- Eva Amalia dan Muhammad Rudiansyah. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.Fathoni, Abdurrahmat. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rieneka Cipta.
- George R. Terry dialih bahasakan T. Hani Handoko. 2017. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, Hani, T. 2016. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta.
- Imam Soedjono. 2019. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Jakarta : Aksara Baru.
- Kartono Kartini Dr. 2015. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Perkasa.
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi Hadari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Universitas Gajah Mada Fress, Yogyakarta.
- Nugroho Mardi Wibowo. 2021. Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja, Volume 6 No. 2 Desember 2021 Halaman 54-63
- Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2019. Cetakan kelima, Statistika Untuk Penelitian, Alfabetta. Bandung. Supriyanto. 2018. Metodologi Riset Bisnis. PT. Indeks. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Toha, Miftah. 2016. Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Widjaja, S. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 45-54.

Wirawan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
Wirjana, M.S.W., dan Susilo Supardo. 2017. Kepemimpinan,. Dasar-dasar dan Pengembangannya,
Yogyakarta, Andi Offset.