

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KARAWANG BARAT

¹Neni Sumarni, ²Enjang Suherman, ³Suroso, ⁴Delimawar Haryani, ⁵Ade Mubarak

¹Universitas Buana Perjuangan Karawang, neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id

²Universitas Buana Perjuangan Karawang, enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id

³Universitas Buana Perjuangan Karawang, mn18.delimawarharyani@mhs.ubpkarawang.ac.id.

⁴Universitas Buana Perjuangan Karawang, suroso@ubpkarawang.ac.id

⁵Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, adem@ars.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, mengkaji dan menjelaskan Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Karawang Barat. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data berupa primer dan sekunder, data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner skala likert. Model yang digunakan adalah model analisis jalur, dengan mencari nilai koefisien korelasi, koefisien jalur dan koefisien determinasi, untuk uji hipotesis penelitian menggunakan uji t dan uji F. Sampel berjumlah 62 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Berikut ini adalah hasil dari analisisnya : (1) Terdapat hubungan positif, kuat dan juga signifikan antara Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.637, (2) Terdapat pengaruh secara parsial positif dan juga signifikan akan tetapi sedikit rendah dari Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.270, (3) Terdapat pengaruh secara parsial positif, cukup kuat dan juga signifikan dari Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.503, (4) Terdapat pengaruh secara simultan positif, cukup kuat dan juga signifikan dari Kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.499 atau 49,9% dan sisanya sebesar 0,501 atau 50,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian. Berdasarkan hasil analisis tersebut kesimpulannya terdapat suatu hubungan, terdapat suatu pengaruh dan nilai signifikansinya $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine, analyze, examine and explain the influence of leadership and work discipline on employee performance at the West Karawang sub-district office. The method used is descriptive analysis method and verification analysis with a quantitative approach. Data collection techniques in the form of primary and secondary, research data obtained from the results of a Likert scale questionnaire. The model used is the path analysis model, by looking for the value of the correlation coefficient, path coefficient and coefficient of determination, to test the research hypothesis using t test and F test. The sample amounted to 62 respondents using saturated sampling technique. The following are the results of the analysis: (1) There is a positive, strong and also significant relationship between Leadership (X1) and Work Discipline (X2) with a correlation coefficient of 0.637, (2) There is a partially positive and significant but little effect. low of Leadership (X1) on Employee Performance (Y) with a path coefficient value of 0.270, (3) There is a partially positive, quite strong and also significant effect of Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) with a path coefficient

value of 0.503, (4) There is a simultaneous positive, quite strong and also significant effect of Leadership (X1) and Work Discipline (X2) on employee performance (Y) with a coefficient of determination of 0.499 or 49.9% and the remaining 0.501 or 50,1% influenced by other variables not analyzed in the study. Based on the results of the analysis, the conclusion is that there is a relationship, there is an influence and the significance value is <0.05 , so it can be stated that the hypothesis of this study can be accepted.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan pada perusahaan ataupun organisasi akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan tersebut (Azahraty, 2018). Pencapaian akan tujuan atau goal dari perusahaan atau organisasi bisa dicapai jika para pegawai yang berada di dalamnya menerapkan sikap disiplin kerja yang baik (Isvandiari, 2018). Dari kepemimpinan dan disiplin kerja pastinya akan berdampak baik pada kinerja pegawai yang berada diperusahaan tersebut (Pangarso & Susanti, 2016). Ada banyak aspek jika perusahaan atau organisasi untuk mencapai pada apa untuk meraih visi dan melaksanakan misinya dengan baik (Ferdian & Devita, 2020).

Kecamatan merupakan pembagian Wilayah Administratif Indonesia yaitu di bawah Kabupaten atau Kota. Kecamatan ini terdiri atas desa-desa atau kelurahan. Kecamatan atau sebutan lainnya adalah Wilayah Kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten atau Kota, PP. Nomor 19 tahun 2008. Kecamatan Karawang Barat merupakan bagian Wilayah Karawang dari 30 Kecamatan di Kabupaten Karawang, berdiri pada tanggal 09 Maret 2005. Kecamatan Karawang Barat membawahi 8 Kelurahan diantaranya : (1) Adiarsa Barat, (2) Nagasari, (3) Karawang Kulon, (4) Karangpawitan, (5) Tanjungpura, (6) Tanjungmekar, (7) Tunggakjati dan (8) Mekarjati. Dalam hal rangka mewujudkan pelayanan kepada masyarakat dengan secara profesional, transparan, efektif dan efisien yaitu sebagai tolak ukur terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik. Pegawai yang baik adalah pegawai yang mempunyai kinerja optimal.

Permasalahan yang peneliti temukan di lapangan yaitu ada 10, diantaranya seperti : (1) Menurunnya kinerja pegawai yaitu berdasarkan hasil penilaian kinerja, (2) Pemimpin kurang memiliki kematangan spitual, sosial dan fisik, (3) Pemimpin kurang memiliki motivasi kuat untuk memimpin, (4) Pemimpin kurang

memiliki tanggung jawab yang baik, (5) Pemimpin kurang memiliki disiplin yang tinggi, (6) Pegawai masih ada yang datang terlambat ke tempat kerja, (7) Pegawai kurang menggunakan waktu secara efektif, (8) Pegawai kurang mematuhi peraturan dalam organisasi, (9) Pegawai kurang memiliki inisiatif dalam hal bekerja dan untuk yang terakhir yaitu (10) Pegawai kurang teliti dalam melayani masyarakat. Terlihat pada paparan di atas banyak permasalahan yang terjadi pada kantor kecamatan tersebut sehingga menyebabkan kurangnya pelayanan kepada masyarakat (Effect et al., 2017) sehingga berpengaruh pada kepuasan atas pelayanan kantor tersebut (Pramana & Rastini, 2016).

Menurut hasil penelitian jurnal/ artikel terdahulu yang dilakukan oleh Agusria et all (2020), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan juga signifikan yaitu antara variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian selanjutnya yaitu dilakukan oleh Farisi et all (2020), menunjukkan hasil bahwa secara simultan ini motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif, tetapi jika dilihat berdasarkan uji parsial tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian lainnya dilakukan oleh Mardiana & Paryanti (2021), yang menunjukkan hasil yaitu bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan adanya penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, mengkaji, dan menjelaskan tentang hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian baik secara parsial maupun secara simultan, maka dari itu berdasarkan hasil uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peneliti memutuskan untuk fokus penelitian dengan analisis judul tentang : **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Karawang Barat”**.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis metode penelitian analisis deskriptif dan analisis verifikatif dengan pendekatan secara kuantitatif. Penelitian ini berlokasi di Jl. Raya Tanjungpura, Kelurahan Tanjungmekar, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Waktu penelitian selama kurang lebih 5 bulan. Teknik pengumpulan data berupa primer dan sekunder, data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner skala likert. Model analisis yang digunakan analisis jalur atau *path analysis*, dengan cara mencari nilai koefisien korelasi, koefisien jalur dan koefisien determinasi, uji hipotesis penelitiannya menggunakan uji t dan uji F. Sampel penelitian ini berjumlah 62 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Keabsahan Data

- **Uji Validitas.** Menurut (Sugiyono 2017: 125), yang mendeskripsikan bahwa uji validitas merupakan uji yang dapat menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Diketahui bahwa r table untuk standar $N = 30$, maka $df = N-2 (30-2) = 28$, menggunakan distribusi frekuensi uji 2 arah $\alpha = 0,05$ adalah sebesar **0,361**. Berikut ini adalah dasar keputusan yang harus diambil :
a. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel , maka item kuesioner tersebut dinyatakan **valid**.
b. Jika nilai r hitung $<$ dari nilai r table, maka item kuesioner dinyatakan **tidak valid**.

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---------------------|------|----------|---------|------------|
| Kepemimpinan (X1) | 1 | 0,789 | 0,361 | Valid |
| | 2 | 0,722 | 0,361 | Valid |
| | 3 | 0,623 | 0,361 | Valid |
| | 4 | 0,787 | 0,361 | Valid |
| | 5 | 0,736 | 0,361 | Valid |
| | 6 | 0,771 | 0,361 | Valid |
| | 7 | 0,780 | 0,361 | Valid |
| | 8 | 0,713 | 0,361 | Valid |
| | 9 | 0,607 | 0,361 | Valid |
| | 10 | 0,593 | 0,361 | Valid |
| Disiplin Kerja (X2) | 1 | 0,764 | 0,361 | Valid |
| | 2 | 0,787 | 0,361 | Valid |
| | 3 | 0,768 | 0,361 | Valid |
| | 4 | 0,830 | 0,361 | Valid |
| | 5 | 0,736 | 0,361 | Valid |
| | 6 | 0,699 | 0,361 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | 1 | 0,622 | 0,361 | Valid |
| | 2 | 0,704 | 0,361 | Valid |
| | 3 | 0,717 | 0,361 | Valid |
| | 4 | 0,761 | 0,361 | Valid |
| | 5 | 0,378 | 0,361 | Valid |
| | 6 | 0,595 | 0,361 | Valid |

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS Diolah Peneliti, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item atau indikator dalam variabel kepemimpinan, variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai untuk pengukuran uji validitas data pada setiap itemnya telah dinyatakan layak atau **valid**. Karena **r hitung** tersebut $>$ dari **r tabel**.

- **Uji Reliabilitas.** Menurut (Sugiyono 2017: 130), yang mendeskripsikan bahwa uji validitas merupakan uji untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran data dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Diketahui bahwa suatu variabel dapat reliabel, apabila nilai *cronbach's alpha* pada pernyataan atau

item yaitu > **0,60**. Begitupun sebaliknya jika kurang dari 0,60 maka pernyataan item kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Koefisien Alpha | Keterangan |
|---------------------|------------------|-----------------|------------|
| Kepemimpinan (X1) | 0,891 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,853 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,707 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS Diolah Peneliti, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item atau indikator pada variabel yang digunakan untuk mengukur hasil uji reliabilitas ini sudah dinyatakan bahwa data tersebut **reliabel**. Data ini dikatakan sudah reliabel karena ketiga variabel di atas memiliki nilai yaitu $\alpha > 0,60$.

2. Hasil Transformasi Data

Mentransformasi data ordinal ke interval ini dilakukan untuk memenuhi sebagian syarat dari analisis *parametric*. Adapun transformasi data ordinal ke data interval dengan menggunakan bantuan program *Stat97* yang merupakan *add ins* pada **Microsoft Excel**. Transformasi data adalah upaya yang dilakukan dengan tujuan untuk mengubah skala pengukuran data asli menjadi ke bentuk lain sehingga data dapat memenuhi asumsi yang

mendasar dari analisis ragam, selain itu melinearisasikan hubungan antara variabel dan untuk menormalkan suatu data. Hasil transformasi data akan **peneliti lampirkan** pada daftar lampiran laporan skripsi.

3. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan menilai sebaran data yaitu pada sebuah kelompok data atau variabel yang mana untuk mengetahui apakah sebaran tersebut berdistribusi data normal atau tidak. Berikut ini dasar keputusan untuk uji normalitas data :

- Jika nilai signifikansi (sig.) > 0.05, maka data penelitian **berdistribusi normal**.
- Jika nilai signifikansi (sig.) < 0.05, maka datanya **tidak berdistribusi normal**.

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas

| Sesudah Transformasi Data | | Kepemimpinan (X1) | Disiplin Kerja (X2) | Kinerja Pegawai (Y) |
|----------------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| N | | 62 | 62 | 62 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 32,5998 | 16,9270 | 18,4922 |
| | Std. Deviation | 5,56497 | 4,06062 | 3,70433 |
| | Most Extreme Differences | | | |
| | Absolute | 0,081 | 0,080 | 0,098 |
| | Positive | 0,081 | 0,080 | 0,098 |
| | Negative | - 0,061 | - 0,046 | - 0,050 |
| Test Statistic | | 0,081 | 0,080 | 0,098 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,200^{c,d} | 0,200^{c,d} | 0,200^{c,d} |

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS Diolah Peneliti, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa uji normalitas yang sudah transformasi ini diantaranya : variabel kepemimpinan = $0.200 < 0.05$, variabel disiplin kerja = $0.200 < 0.05$, variabel kinerja pegawai = $0,200 > 0,05$. Kesimpulannya dapat dinyatakan yaitu bahwa data tersebut **berdistribusi normal** dengan nilai sig. $0,200 > 0,05$. Dikatakan berdistribusi

normal karena nilai sig. tersebut lebih besar dibandingkan dengan taraf nilai probabilitasnya.

4. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis statistik yang bertujuan untuk memberikan suatu deskripsi atau gambaran variabel penelitian. Berikut ini hasil analisisnya :

Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)

| Item | STB | TB | CB | B | SB | N | Skor | Rata ² | TCR | Kategori |
|------------------------|-----|----|----|----|----|----|------------|-------------------|------------|-------------|
| X1.1 | 3 | 11 | 20 | 18 | 10 | 62 | 207 | 3,34 | 67% | Cukup Baik |
| X1.2 | 0 | 2 | 8 | 11 | 41 | 62 | 277 | 4,47 | 89% | Sangat Baik |
| X1.3 | 0 | 2 | 8 | 19 | 33 | 62 | 269 | 4,34 | 87% | Sangat Baik |
| X1.4 | 0 | 0 | 2 | 15 | 45 | 62 | 291 | 4,69 | 94% | Sangat Baik |
| X1.5 | 0 | 0 | 4 | 21 | 37 | 62 | 281 | 4,53 | 91% | Sangat Baik |
| X1.6 | 1 | 14 | 23 | 16 | 8 | 62 | 202 | 3,26 | 65% | Cukup Baik |
| X1.7 | 1 | 14 | 22 | 16 | 9 | 62 | 204 | 3,29 | 66% | Cukup Baik |
| X1.8 | 5 | 16 | 20 | 14 | 7 | 62 | 188 | 3,03 | 61% | Cukup Baik |
| X1.9 | 0 | 0 | 1 | 20 | 41 | 62 | 288 | 4,65 | 93% | Sangat Baik |
| X1.10 | 0 | 1 | 5 | 36 | 20 | 62 | 261 | 4,21 | 84% | Sangat Baik |
| Total rata-rata | | | | | | | 247 | 3,98 | 80% | Baik |

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS Diolah Peneliti, 2022.

Tabel di atas hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada pernyataan variabel kepemimpinan : pernyataan X1.1 skor 207 = cukup baik, X1.2 skor 277 = sangat baik, X1.3 skor 269 = sangat baik, X1.4 skor 291 = sangat

baik, X1.5 skor 281 = sangat baik, X1.6 skor 202 = skor cukup baik, X1.7 skor 204 = cukup baik, X1.8 skor 188 = cukup baik, X1.9 skor 288 = sangat baik dan terakhir X1.10 skor 261 = baik. Total rata-rata jawaban kepemimpinan ini skornya sebesar **247 = kategori baik**.

Tabel 4.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

| Item | STB | TB | CB | B | SB | N | Skor | Rata ² | TCR | Kategori |
|------------------------|-----|----|----|----|----|----|------------|-------------------|------------|-------------|
| X2.1 | 3 | 11 | 20 | 18 | 10 | 62 | 172 | 2,77 | 55% | Cukup Baik |
| X2.2 | 0 | 2 | 8 | 11 | 41 | 62 | 179 | 2,89 | 58% | Cukup Baik |
| X2.3 | 0 | 2 | 8 | 19 | 33 | 62 | 179 | 2,89 | 58% | Cukup Baik |
| X2.4 | 0 | 0 | 2 | 15 | 45 | 62 | 201 | 3,24 | 65% | Cukup Baik |
| X2.5 | 0 | 0 | 4 | 21 | 37 | 62 | 262 | 4,23 | 85% | Sangat Baik |
| X2.6 | 1 | 14 | 23 | 16 | 8 | 62 | 273 | 4,40 | 88% | Sangat Baik |
| Total rata-rata | | | | | | | 211 | 3,40 | 68% | Baik |

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS Diolah Peneliti, 2022.

Tabel di atas adalah hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja. Berdasarkan tanggapan responden pada pernyataan disiplin kerja yaitu : X2.1 skor 172 = cukup baik, X2.2 skor 179 = cukup baik, X2.3 skor 179 = cukup baik, X2.4 nilai skor 201 = cukup baik, X2.5

skor 262 = sangat baik dan X2.6 dengan nilai skor sebesar 273 = sangat baik. Total keseluruhan/rata-rata jawaban responden pada variabel disiplin kerja skornya sebesar **211 = kategori baik**.

Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Item | STB | TB | CB | B | SB | N | Skor | Rata ² | TCR | Kategori |
|------------------------|-----|----|----|----|----|----|------------|-------------------|------------|-------------|
| Y1 | 1 | 3 | 12 | 22 | 24 | 62 | 251 | 4,05 | 81% | Baik |
| Y2 | 1 | 1 | 11 | 31 | 18 | 62 | 250 | 4,03 | 81% | Baik |
| Y3 | 9 | 16 | 23 | 11 | 3 | 62 | 169 | 2,73 | 55% | Cukup Baik |
| Y4 | 6 | 15 | 27 | 11 | 3 | 62 | 176 | 2,84 | 57% | Cukup Baik |
| Y5 | 0 | 0 | 3 | 12 | 47 | 62 | 292 | 4,71 | 94% | Sangat Baik |
| Y6 | 3 | 11 | 25 | 19 | 4 | 62 | 196 | 3,16 | 63% | Cukup Baik |
| Total rata-rata | | | | | | | 222 | 3,59 | 72% | Baik |

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS Diolah Peneliti, 2022.

Tabel dan gambar di atas adalah hasil analisis deskriptif variabel kinerja. Pernyataan Y1 skor 251 = baik, pernyataan dua Y2 skor 250 = baik, pernyataan ketiga Y3 skor 169 = cukup baik, pernyataan Y4 skor 176 = cukup baik, pernyataan Y5 skor 292 = sangat baik dan untuk pernyataan terakhir yaitu pernyataan Y6 dengan skor 196 = cukup baik. Total keseluruhan dari rata-rata jawaban pada variabel kinerja pegawai skornya sebesar **222 = kategori baik**.

5. Hasil Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dianalisis dengan menggunakan **model analisis jalur (path**

analysis), analisis tersebut diantaranya : koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan yang terakhir yaitu menganalisis seberapa besar pengaruh dari variabel pada nilai hasil koefisien jalur.

- **Koefisien Korelasi.** Koefisien korelasi merupakan suatu nilai yang menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan linier antar kedua variabel. Dilambangkan dengan huruf *r* dimana nilai *r* ini dapat bervariasi dari -1 sampai +1 memiliki arti hubungan kuat antar dua variabel.

Tabel 5.1 Hasil Nilai Koefisien Korelasi (R)

| Correlations | | Kepemimpinan (X1) | Disiplin Kerja (X2) |
|---------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| Kepemimpinan (X1) | Pearson Correlation | 1 | 0,637** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000 |
| | N | 62 | 62 |
| Disiplin Kerja (X2) | Pearson Correlation | 0,637** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | |
| | N | 62 | 62 |

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS Diolah Peneliti, 2022.

Tabel di atas adalah hasil analisis verifikatif dari koefisien korelasi menggunakan *pearson correlation* antara variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2), terlihat bahwa pada angka *pearson correlations* tersebut ada tanda bintang dua di atas yang berarti terdapat sebuah hubungan antara dua variabel. Analisis nilai koefisien korelasi sebesar **0,637 = kuat** artinya variabel kepemimpinan dan disiplin kerja **memiliki hubungan yang kuat**, bernilai positif dan

signifikan. Dikatakan signifikan ini dikarenakan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

- **Koefisien Determinasi.** Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dari variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1, maka nilai R tersebut semakin besar pula nilai variabel bebas (X) yang mampu menjelaskan variabel terikat (Y).

Tabel 5.2 Hasil Nilai Koefisien Korelasi (R)

| Model Summary | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---------------|--------------------------|--------------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,706^a | 0,499 | 0,482 | 2,673 |

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS Diolah Peneliti, 2022.

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,499 atau **49,9%** maka **51%** lainnya yaitu dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis di dalam penelitian ini.

- **Koefisien Jalur.** Koefisien jalur pada model jalur ini dinamakan dengan model analisis

jalur sederhana, artinya hanya melibatkan 3 variabel saja seperti (X1, X2, dan Y), tanpa melalui variabel intervening dan yang bertujuan untuk menunjukkan pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel tergantung dalam model jalur tertentu.

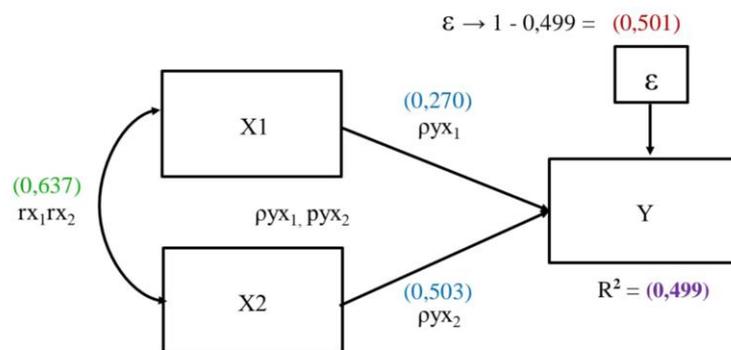
Tabel 5.3 Hasil Nilai Koefisien Jalur (p)

| Model Coefficients ^a | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|-------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| (Constant) | 7,354 | 1,978 | - | 3,718 | 0,000 |
| Kepemimpinan (X1) | 0,143 | 0,063 | 0,270 | 2,260 | 0,028 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,426 | 0,101 | 0,503 | 4,206 | 0,000 |

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS Diolah Peneliti, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa analisis koefisien jalur diantaranya variabel kepemimpinan (X1) nilai pada beta atau koefisien jalurnya yaitu sebesar **0,270** dan memiliki arti bahwa terdapat hubungan namun lemah/rendah, untuk nilai sigma variabel kepemimpinan ini sig. sebesar $0,028 < 0,05$. Menurut keputusannya apabila nilai sigma ini kurang dari 0,05 maka nilai pada variabel

tersebut signifikan. Selanjutnya variabel kedua yaitu disiplin kerja (X2) nilai beta atau koefisien jalur sebesar **0,503** dan memiliki arti bahwa terdapat hubungan cukup kuat antar variabel dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut ini diagram jalurnya :



Sumber : Diolah Peneliti, 2022.

Gambar 5.3 Diagram Analisis Jalur (Path Analysis)

Keterangan gambar diagram di atas :

1. Terdapat hubungan positif dan kuat antara kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,637.
2. Terdapat pengaruh parsial dari kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0,270.
3. Terdapat pengaruh parsial dari disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0,503.
4. Terdapat pengaruh simultan dari kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,499. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dianalisis

dalam penelitian ini, untuk pengaruh tidak langsungnya yaitu sebesar 0,501.

6. Hasil Uji Hipotesis

- **Uji Parsial.** Uji parsial atau uji t (*test significance individual parameter*) digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan secara uji parsial.

Dasar keputusan uji hipotesis secara parsial :

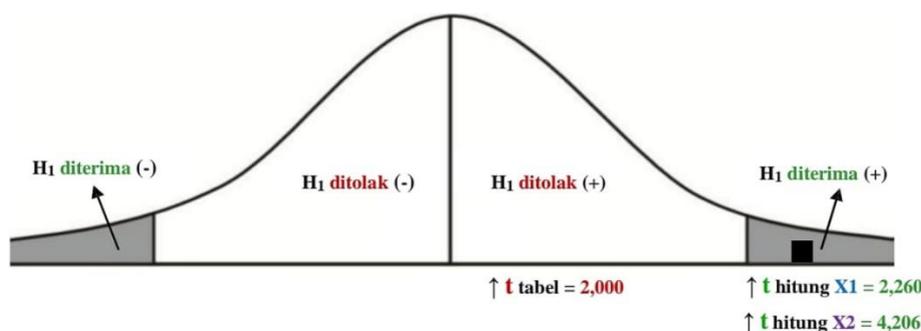
- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{sig.} < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 **diterima**.
 - b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{sig.} > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 **ditolak**.
- $Df = n - k \rightarrow 62 - 2 = 60$ || nilai $\alpha = 0,05$ uji 2 arah pada $df = 60 = 2,000$.

Tabel 6.1 Hasil Uji Parsial (t)

| Variabel Bebas | t hitung | t tabel | Sig. | Alpha | Hasil H ₁ |
|---------------------|----------|---------|-------|-------|----------------------|
| Kepemimpinan (X1) | 2,260 | 2,000 | 0,028 | 0,05 | diterima |
| Disiplin Kerja (X2) | 4,206 | 2,000 | 0,000 | 0,05 | diterima |

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS Diolah Peneliti, 2022.

Berikut ini adalah kurva hasil uji hipotesis secara parsial :



Sumber : Diolah Peneliti, 2022.

Gambar 6.1 Kurva Hasil Uji Parsial (t)

Tabel dan kurva di atas menunjukkan nilai analisis jalur dari hasil uji t, diketahui nilai t tabel tersebut sebesar 2,000. Jika dibandingkan dengan t hitung nilai X1 yakni sebesar 2,260 maka lebih besar t hitung variabel X1 dibandingkan dengan t tabel, lebih jelasnya seperti ini $t \text{ hitung } X1 = 2,260 > t \text{ tabel} = 2,000$. Selanjutnya jika t tabel dibandingkan dengan nilai t hitung dari variabel X2 yakni sebesar 4,206 hasil tersebut masih lebih besar nilai t hitung dibandingkan t tabel dan nilai tersebut

bisa kita lihat sendiri bahwa angka berada di kurva bagian sebelah kanan yang berarti memiliki angka positif dan juga lebih dari area daerah penolakan, maka dapat disimpulkan dengan adanya uji parsial atau uji t ini hasilnya yaitu nilai dari variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) positif diterima dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) kesimpulannya positif diterima.

- **Uji Simultan.** Uji simultan atau uji f bertujuan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel

bebas secara-bersama terhadap variabel terikat dengan menggunakan model Uji ANOVA.

Dasar keputusan uji hipotesis secara simultan :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig. < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 **diterima**.

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $sig. > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 **ditolak**.

$Df_2 = penyebut \parallel df_2 = n - k - 1 \rightarrow 62 - 2 - 1 = 59$, maka **df 2** ini sebesar = **59**.

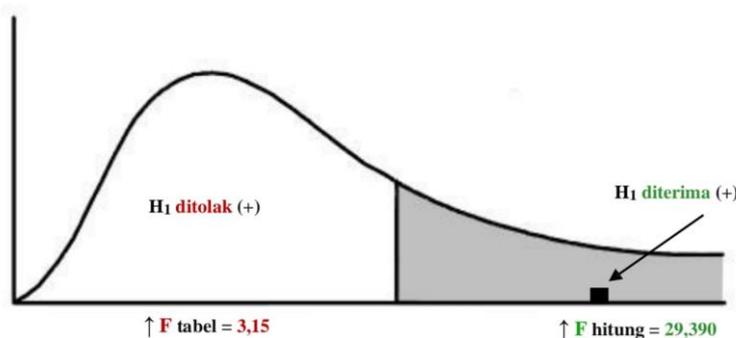
Setelah dilihat pada tabel uji F terlihat bahwa hasil df_1 dan df_2 sebesar = **3,15**.

Tabel 6.2 Hasil Uji Simultan (F)

| df 1 | df 2 | F hitung | F tabel | Sig. | alpha | Hasil H_1 |
|------|------|----------|---------|-------|-------|-----------------|
| 2 | 59 | 29,390 | 3,15 | 0,000 | 0,05 | Diterima |

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS Diolah Peneliti, 2022.

Berikut ini adalah kurva hasil uji hipotesis secara simultan :



Gambar 6.2 Kurva Hasil Uji Simultan (F) Sumber : Diolah Peneliti, 2022.

Tabel dan kurva di atas menunjukkan hasil nilai F_{tabel} sebesar **3,15**. Jika dibandingkan dengan F_{hitung} nilainya sebesar **29,390** maka lebih besar F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} . Disimpulkan uji simultan atau uji F hasilnya terdapat pengaruh positif antar variabel.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kondisi Kepemimpinan di Kantor Kecamatan Karawang Barat ini sudah baik. Saran peneliti maka hanya perlu ditingkatkan lagi sikap kepemimpinannya.
2. Kondisi Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Karawang Barat ini sudah baik. Saran peneliti maka hanya perlu di jaga dan ditingkatkan lagi kedisiplinan para pegawainya.
3. Kondisi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Karawang Barat sudah baik. Saran peneliti hanya perlu ditingkatkan sikap kepemimpinan dan senantiasa dapat menjaga kedisiplinan dengan sebaik mungkin agar lebih bertanggung jawab.

4. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Karawang Barat. Saran peneliti alangkah baiknya jika seorang pemimpin sesekali bisa turun tangan langsung melihat kondisi para pegawainya untuk memastikan tugas atau pekerjaannya berjalan dengan baik atau tidak, menjalin hubungan komunikasi dua arah, menasehati, membimbing, mengarahkan dan mengawasi pegawainya agar pegawai tersebut bisa bekerja lebih giat lagi dengan adanya dorongan dari pemimpin/atasannya.
5. Terdapat pengaruh secara parsial positif dan juga signifikan dari Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Karawang Barat. Oleh karena itu apabila semakin tinggi kepemimpinannya maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya dan begitu juga dengan sebaliknya.
6. Terdapat pengaruh secara parsial positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Karawang Barat. Oleh karena itu apabila

semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawainya dan begitu juga dengan sebaliknya.

7. Terdapat pengaruh secara simultan positif dan signifikan dari Kepemimpinan dan juga Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Karawang Barat. Oleh karena itu apabila semakin tinggi kepemimpinan dan disiplin kerjanya maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawainya dan begitu juga dengan sebaliknya.

REFERENSI

- Agusria, L., Nasution, Z., & Puspita, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi), 5(1), 55-67.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4 (1), 15-33.
- Mardiana, E., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Hc&Ga Group Head Pt Jasamarga Jalan Layang Cikampek. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 66-75.
- Sugiyono.(2017). Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R & D. Bandung: Cv. Alfabeta
- Azahraty. (2018). Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan. *Ilmiah Manajemen*, 2(1), 24–34.
- Effect, T. H. E., Motivation, O. F., Work, O. F., Climate, W., Work, T. O., To, I., & Performance, P. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor*. 3(3), 361–372.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(2), 187–193.
- Isvandiari, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Jibeka*, 12(1), 17–22.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 145–160.
- Pramana, I., & Rastini, N. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepercayaan Nasabah Dan Loyalitas Nasabah Bank Mandiri Cabang Veteran Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 250738.

BIODATA PENULIS

Neni Sumarni adalah seorang dosen dari Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Enjang Suherman adalah seorang dosen dari Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Suroso adalah seorang dosen dari Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Delimawar Haryani adalah seorang dosen dari Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Ade Mubarok adalah seorang dosen dari Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya.