

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Bojong Gede Kabupaten Bogor

Mochamad David Andreas Priatna^{1*}, Rani Kurniasari²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana

Informatika, Indonesia

andreasdavid122801@gmail.com^{1*}, rani.bsijakarta@gmail.com²

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec, Senen, Kota Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta

Korespondensi penulis: andreasdavid122801@gmail.com

Abstract. *Employee performance is very important to involve the company's progress, good performance involves good contributions. Leadership style is a person's ability to influence and provide guidance to individuals to achieve their goals. Work discipline is reflection and respect for each other, compliance with written and verbal rules, readiness to face the consequences of any violation of the responsibilities and authority assigned to them. This research aims to determine the influence of leadership style and work discipline on performance. This research also uses a quantitative statistical approach using the SPSS 25 application. Data collection techniques are questionnaires, observation and literature study. The research population was 45 and the sampling technique used saturation. The results of this research are that there is a partial influence of the leadership style variable on performance with a calculated T value of 3,503>2.017. There is a partial influence of the Work Discipline variable with a calculated T value of 2,186>2.017. There is a simultaneous influence with the leadership style and work discipline variables on performance with a calculated F value of 10,244>3.21.*

Keywords: *Leadership style, discipline, performance and employees*

Abstrak: Kinerja pegawai sangat penting untuk melibatkan kemajuan perusahaan, kinerja yang baik melibatkan kontribusi yang baik. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi dan memberikan petunjuk kepada individu untuk mencapai tujuan mereka. Disiplin kerja adalah mencerminkan dan menghormati satu sama lain, kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan lisan, kesiapan untuk menghadapi konsekuensi atas pelanggaran apapun terhadap tanggung jawab dan wewenang yang ditugaskan kepada mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif statistik dengan menggunakannya aplikasi SPSS 25. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, observasi dan studi pustaka. Populasi penelitian sebanyak 45 dan Teknik pengambilan sampel menggunakan jenuh. Hasil pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara parsial variabel Gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan nilai T hitung 3.503>2,017 terdapat pengaruh secara parsial variabel Disiplin kerja dengan nilai T hitung 2.186>2,017. terdapat pengaruh secara simultan dengan variabel gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja dengan nilai F hitung 10,244>3.21.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Disiplin, Kinerja dan pegawai

1. LATAR BELAKANG

Menghadapi era globalisasi, perusahaan dan tenaga kerja manusia terkait erat. Tenaga kerja penting bagi setiap organisasi, bahkan yang memiliki teknologi unggul. Teknologi tanpa bantuan manusia tidak akan mencapai tujuan bisnis, agar bisnis dapat untuk berhasil mereka membutuhkan sumber daya manusia yang memadai agar menawarkan dorongan, ide, keterampilan, dan kerja keras yang diperlukan untuk ekspansi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk bisnis untuk memiliki personil yang kompeten. Pegawai perlu berpengetahuan dan berpenampilan tinggi. Instansi pemerintahan penting bagi masyarakat sekitarnya. Pegawai harus memiliki etos kerja yang baik. (Rosi and Suparman 2020)

Received: Oktober 01, 2024; Revised: Oktober 15, 2024; Accepted: Oktober 29, 2024; Published: November 01, 2024

Gaya kepemimpinan yang termasuk kedalam kapasitas seseorang untuk persuasi dan memberi petunjuk kepada individu untuk mencapai tujuan mereka. Faktor penentu kinerja pegawai di instansi adalah gaya kepemimpinan yang digunakan.. Standar perilaku seorang pemimpin adalah gaya kepemimpinan mereka, yang membentuk tindakan orang lain agar sesuai dengan preferensi pemimpin (Rosalina and Wati 2020).

Kedisiplinan kerja juga mencerminkan dan menghormati satu sama lain, kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan lisan, kesiapan menghadapi konsekuensi atas pelanggaran apapun terhadap tanggung jawab dan wewenang yang ditugaskan kepada mereka. Disiplin di tempat kerja menunjukkan kesiapan seseorang untuk mengikuti aturan yang mengatur tempat kerja mereka (Jufrizen 2021).

Dengan demikian, diperlukan tindakan yang lebih pasti untuk meningkatkan disiplin kerja, pekerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan bojong Kabupaten Bogor”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepercayaan seorang pemimpin pada bakat bawahannya tercermin dalam gaya kepemimpinan mereka yaitu. Ideologi, kemampuan, karakteristik, dan sikap seorang pemimpin semuanya berkontribusi pada perilaku dan pendekatan mereka, yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan mereka. Ketika Seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan ini dalam upaya untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Sugianto 2020).

Malayu, S.P. Hasibuan mendakwa bahawa kecerdasan dan kehati-hatian adalah kunci untuk mengekalkan disiplin di tempat kerja. mematuhi standar sosial dan peraturan-peraturan tempat kerja yang berlaku. Karena kemampuan untuk mempertahankan disiplin meningkat dengan tingkat produktivitasnya, disiplin juga merupakan komponen operasional ini sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia. Bisnis tidak dapat beroperasi secara efektif tanpa disiplin yang kuat. Kesiapan pegawai untuk mengikuti semua aturan adalah aspek lain dari disiplin (Puan Maharani and Willian 2021)

Menurut Wursanto Memberikan penjelasan tentang disiplin kerja, yang didefinisikan sebagai lingkungan yang memaksa atau memotivasi pekerja untuk melakukan tugasnya sesuai dengan standar dan pedoman yang ditetapkan (Prawoto and Hasyim 2022)

Menurut Kasmir (2016:181). Mendefinisikan kinerja sebagai Hasil Kerja dan Perilaku yang telah dilakukan, memenuhi kewajiban pada tugas yang diberikan Dalam jangka waktu tertentu. Penting untuk menggunakan teknik yang tepat saat melakukan penilaian kinerja untuk

memastikan temuan pengukuran yang akurat dan tepat. Pekerjaan ini yang selaras dengan Tujuan strategi Kinerja ditentukan berdasarkan struktur, kepuasan klien, dan kontribusi finansial

Pengalaman kerja ini mengacu pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan kebutuhan dan tujuan unik mereka dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, benar secara moral dan etika, dan tunduk (Paryanti 2021)

3. METODE PENELITIAN

Metode digunakan dalam penelitian ini dengan metode quantitative statistical sampling yang populasi empat puluh lima partisipan, dimana peneliti menggunakan sampel yang mewakili seluruh populasi. Pengamatan, survei distribusi, dan penelitian studi kasus adalah beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan. memperoleh hasil penelitian ini. Dengan menggunakan SPSS versi 25, temuan awal data responden akan dievaluasi menggunakan kriteria berikut: validitas, reliabilitas, (regresi linier dan asumsi klassis). Uji heteroskedasitas, Uji multikolinearitas.

Populasi

Seperti yang disampaikan oleh (Sugiyono 2019) Populasi adalah kelompok besar yang terdiri dari individu atau objek dengan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti membutuhkan lebih banyak penyelidikan sebelum membuat temuan yang kuat.. Seiring dengan barang-barang alami lainnya, individu membentuk populasi.

Populasi pada penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai kecamatan Bojong Gede, yang berjumlah 45 orang bukan hanya jumlah orang yang terlibat dalam subjek atau subjek yang dipelajari populasi juga mencakup semua atribut atau karakteristik dari subjek atau subjek tersebut.

Sampel Penelitian

Menurut Arikunto didalam jurnal (Rosyida, Sawitri, and Purnomo 2021) yang menetapkan bahwa jika populasi lebih dari 100, sampel 10-25% atau 20-25% dapat diambil. Jika populasi terdiri dari kurang dari 100 individu, maka setiap anggota dapat dimanfaatkan sebagai sampel. Hasilnya, seluruh 45 karyawan Kabupaten Bogor dan Bojong Gede menjadi sampel penelitian. Pengambilan sampel digunakan dalam penyelidikan ini jenuh yang dikombinasikan dengan non-probability sampling, dan sampel diambil dari setiap populasi di Kecamatan Bojong Gede.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

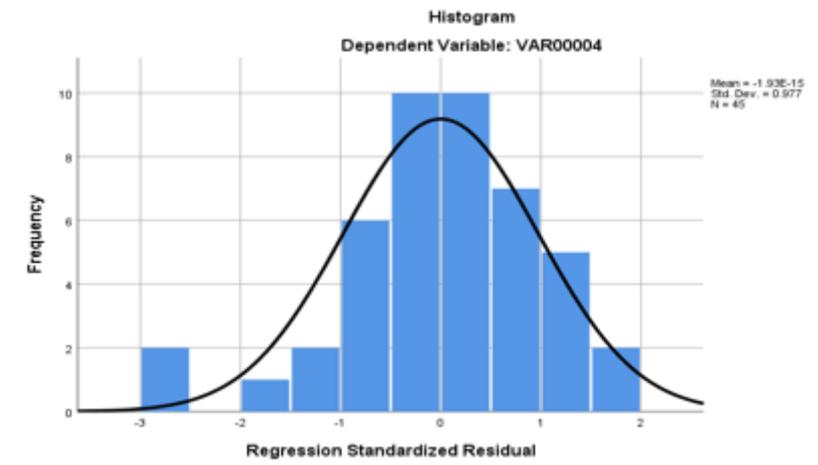
Uji Asumsi Klasik

Adanya uji asumsi klasik dipergunakan untuk bahan evaluasi penelitian yang mencakup beberapa hal penting yang mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji regresi linear berganda dengan menggunakan uji yang digunakan agar mendapatkan hasil yang bisa diandalkan dan akurat.

Uji Normalitas

Pengujian ini mengetahui nilai residual terdistribusi secara normal ataupun tidaknya. Pada penelitian ini menggunakan beberapa hasil output SPSS. Analisis histogram atau grafik analisis normal P,P plot persyaratan data berdistribusi secara normal apabila

- a. Pada analisis histogram data menunjukkan bahwa itu didistribusikan secara teratur jika mengikuti garis histogram.
- b. Pada analisis P.P plot Data biasanya didistribusikan jika tersebar di sepanjang garis diagonal dan tetap pada garis diagonal itu.



Gambar 1

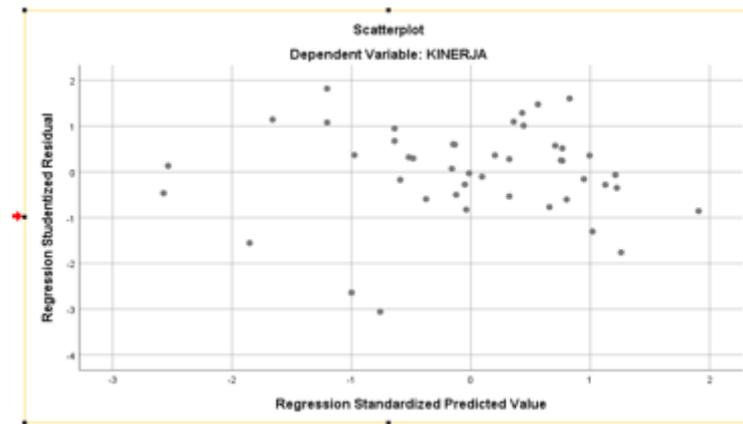
Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Dalam analisis data, penting untuk menentukan apakah distribusi data normal atau tidak. Pemeriksaan grafik plot P-P adalah salah satu metode untuk menentukan apakah data normal. Bentuk kerucut simetris yang terbentuk di pusat grafik memungkinkan kita untuk menentukan apakah data didistribusikan secara teratur atau tidak. Oleh karena itu, plot P-P adalah alat yang berguna untuk menguji normalitas data secara visual. Data dianggap mengikuti distribusi normal jika garis lengkung secara simetris menghasilkan pola kerucut di

tengah wilayah grafik. Ini menunjukkan bahwa P-P Plot adalah salah satu metode yang efektif untuk mengevaluasi normalitas data

Uji Heteroskedastisitas

Analisis uji heteroskedastisitas tidak muncul ketika titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 dan tidak ada pola yang terlihat



Gambar 2

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan analisis heteroskedastisitas menggunakan gambar 2 kita dapat lihat bahwa titik data tidak memiliki pola yang dapat dilihat dan tersebar sembarangan. Hal ini terbukti dengan memeriksa distribusi data baik di atas maupun di bawah garis nol bahwa data tidak menunjukkan kecenderungan heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas

Persyaratan pada uji ini adalah ketika ketika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 atau ketika nilai Variance Inflation Factor (VIF) setara dengan atau kurang dari 10. Itu tidak benar. Beberapa kolinearitas

Tabel 1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.867	5.920		3.019	0,004		
	Gaya kepemimpinan	0,307	0,088	0,451	3.503	0,001	0,967	1,034
	Disiplin kerja	0,276	0,126	0,281	2.186	0,034	0,967	1,034

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Nilai toleransi untuk gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) keduanya 0,967, seperti yang ditunjukkan Tabel 1. Mengingat nilai toleransi mendekati nol, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas pada nilai VIF disiplin kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1,034. Jika VIF turun di bawah 10.00, multikolinearitas tidak terlihat

Uji Analisa Regresi Linear Berganda

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan hubungan antara variabel independen, "disiplin kerja dan gaya kepemimpinan," dan variabel dependen, "kinerja." Kemudian adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam analisis linier berganda

Tabel 2

		Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.876	5,920		3,019	,004		
	Gaya kepemimpinan	0,307	0,088	0,451	3,503	,001	0,967	1,034
	X2	0,276	0,126	0,281	2,186	,034	0,967	1,034

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 2 menyatakan persamaan regresi yaitu :

$$Y = 17,876 + 0,307 X1 + 0,276 X2 + e$$

Berikut ini dapat disimpulkan dari persamaan regresi di atas::

- a. Nilai constanta (a) 17.876 yang berarti bernilai positif maka tanda positif yang menunjukkan bahwa dampak antara variabel independen dan dependen yang hanya satu arah. Di sini, ini menampilkan semua faktor independen, seperti disiplin kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X1) bernilai 0% tidak terjadi pada perubahan dan nilai kinerja pegawai 17,876.
- b. B1. Nilai koefisiensi regresi variable gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,307 yang berarti bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,307 (30,7%) dengan berasumsi bahwa variable lain tidak teliti dengan penelitian ini .

B2. Nilai koefisiensi regresi variable disiplin kerja (X2) sebesar 0,276 (27,6%) yang berarti bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,276 (27,6%) dengan berasumsi bahwa variabel lain tidak teliti dengan penelitian

Pengujian Hipotesis Uji T & F

a. Uji T

Uji ini menentukan model regresi dengan variabel independent secara parsial yang mempengaruhi variabel dependent, adapun Kriteria pengambilan keputusan adalah jika ada pengaruh jika nilai sig. $< 0,05$ atau nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ secara parsial.

Untuk mengetahui nilai t tabel yang dapat dihitung menggunakan rumus tersebut yaitu:

$$T_{tabel} = df (a/2 : n - k - 1)$$

$$T_{tabel} = (0,05/2 : 45-2-1)$$

$$= 0,025\% : 43$$

$$= 2,017$$

Tabel 3

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,876	5,920		3,019	,004		
	Gaya kepemimpinan(X1)	0,307	0,088	0,451	3,503	,001	0,967	1,034

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja memiliki nilai SIG sebesar $0,001 < 0,05$, dan nilai t dihitung sebesar 3,503. Dari temuan ini, kita dapat menyimpulkan bahwa telah memenuhi syarat dan disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y). Uji T Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y):

Tabel 4

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,876	5,920		3,019	,004		
	Disiplin kerja (X2)	0,276	0,126	0,281	2,186	,034	0,967	1,034

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4 untuk variabel disiplin kerja(X2) mendapatkan Angka pada T adalah 2,186, dan nilai sig adalah 0,034, yang menunjukkan kurang dari 0,05. artinya > T tabel yaitu 2,017 dari hasil. maka dapat dikatakan telah memenuhi persyaratan, dapat disimpulkan bahwa Ho2 adalah tolak dan Ha2 diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaan pengasuh (Y).

b. Uji F (Stimultan)

Salah satu tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah secara keseluruhan, variabel independen memiliki dampak penting dalam kaitannya dengan variabel dependen. Jika nilai signifikansi (sig) dalam proses pengambilan keputusan kurang dari 0,05 atau jika perhitungan f melebihi tabel f, maka dapat disimpulkan bahwa ada dampak signifikan secara bersamaan antara kedua variabel. Analisis ini sangat penting untuk memahami hubungan antara variabel dan dapat digunakan sebagai dasar untuk f.

Untuk mengetahuinya nilai f tabel maka dihitung menggunakan rumus :

F tabel = (k:n-k)

Dengan keterangan "k" merupakan jumlah variabel independen atau variabel x dan "n" adalah jumlah responden. Penelitian tersebut memfokuskan pada gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2). Jumlah responden 45 orang. Jika dihitung menggunakan rumus, maka (2:45-2 = (2:43) hasil Nilai tabel F dalam distribusi nilai F tabel signifikansi statistik 5% atau 0,05 ditemukan dengan menggunakan ini sebagai referensi; Hasilnya adalah 3,21, seperti yang ditunjukkan pada lampiran

Tabel 5

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.181	2	143.591	10,244	,000 ^b
	Residual	588.730	42	14.017		
	Total	875.911	44			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 6

		GAYA KEPEMIMPINAN	DISIPLIN KERJA	KINERJA
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.181	.501**
	Sig. (2-tailed)		.235	.000
	N	45	45	45
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.181	1	.363*
	Sig. (2-tailed)	.235		.014
	N	45	45	45
KINERJA	Pearson Correlation	.501**	.363*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	
	N	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Pada tabel 6 berdasarkan output SPSS hasil analisis korelasi yang akan dilihat pada nilai *pearson correlation* dari masing-masing variable independent. Nilai tersebut akan dijadikan sebuah acuan untuk menghitung sumbangan efektif tersebut.

Tabel 7

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.296	3.74398

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Pada tabel 7 berdasarkan output SPSS hasil analisis regresi akan dilihat pada nilai R Square, Dimana nilai tersebut akan dijadikan sebuah acuan untuk menghitung sumbangan efektif

Tabel 8

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.876	5.920		3.019	.004
	X1	.307	.088	.451	3.503	.001
	X2	.276	.126	.281	2.186	.034

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Pada tabel 8 berdasarkan output SPSS hasil analisis regresi ini akan dilihat pada nilai Standardized Coefficients Beta. Dimana nilai tersebut akan dijadikan sebuah acuan untuk menghitung sumbangan efektif

Dari output SPSS diatas tabel 4.5-1-1, tabel 4.5-1-2, dan tabel 4.5-1-3. Didapatkan hasil analisis korelasi dan analisis regresi untuk syarat-syarat yang diperlukan menghitung sumbangan efektif (SE), untuk diperlukan penyederhanaan semua tabel yang diatas. Adapun hasil ringkasan dari analisis korelasi dan regresi sebagai berikut :

Tabel 9

variabel	standart(beta)	Koefisiensi korelasi	R square
Gaya kepemimpinan X1	0,451	0,501	32,8%
Disiplin kerja	0,281	0,363	

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Untuk mengitung Sumbangan Efektif (SE) pervariabel dengan menerapkan rumus:

$$SE(x)\% = \text{BetaX} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

$$SE \text{ Total} = SE(X1)\% + SE(X2)\%$$

1) Sumbangan Efektif variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

$$SE(X1)\% = 0,451 \times 0,501 \times 100\% = 22,6\%$$

2) Sumbangan Efektif variable disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

$$SE(X2)\% = 0,281 \times 0,363 \times 100\% = 10,2\%$$

3) Sumbangan Efektif (SE) total dapat dihitung sebagai berikut ini

$$SE \text{ total} = 22,6\% + 10,2\% = 32,8\%$$

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja adalah 22,6%. sedangkan variabel disiplin kerja, sumbangan efektif (SE) terhadap kinerja adalah 10,2%. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel X1 memiliki signifikansi yang lebih besar. mendominan terhadap variable Y dari pada variable X2. Untuk total SE adalah sebesar 32,8%. Pengertian ini jika nilai pada gaya kepemimpinan (X1) ditambah disiplin kerja (X2) atau sama dengan $22,6\% + 10,2\% = 32,8\%$ Untuk hitungan koefisien determinasi simultan bisa dengan cara menghitungnya Sumbangan Relatif adalah sebagai berikut :

$$SR(X)\% = SE(X1)\% / R \text{ Square}$$

$$SR \text{ total} = SR (X1)\% + SR(X2)\%$$

1) Sumbangan Relatif variable gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

$$SR(X1)\% = 22,6\% / 32,8\% = 68,9\%$$

2) Sumbangan Relatif variable disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

$$SR(X2)\% = 10,2\% / 32,8\% = 31\%$$

3) Sumbangan Relatif (SR) total dapat dihitung sebagai berikut :

$$SR \text{ total} = 69\% + 31\% = 100\%$$

Temuan perhitungan tersebut jelas menunjukkan bahwa, sedangkan faktor disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi relatif 31% (SR) terhadap kinerja karyawan (Y), variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki kontribusi relatif 69% (SR). ketika ada 100% atau 1 SR total

b. Uji koefisien Determinasi Simultan

Pengujian simultan ini digunakan untuk menentukan persentase peredam simultan dari setiap variabel independen dengan masing-masing variabel dependen. Ini adalah tabel data hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 10

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.296	3.74398

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Variabel independent dapat dikatakan berhubung simultan dengan variable dependent jika nilai R square mendekati angka 1 atau 100% Tabel menunjukkan bahwa pengaruh gabungan faktor disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja adalah 32,8% (nilai R Square = 0,328), dengan sisanya 67,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian

Pembahasan

Pada Analisis penelitian menjelaskan bagaimana disiplin kerja dan gaya kepemimpinan mempengaruhi pada kecamatan Bojong Gede. Signifikansi hasil dibahas, bersama dengan kemungkinan bahwa variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja di Kecamatan Bojong Gede, Kabupaten Bogor.

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pengujian olah data menggunakan aplikasi software SPSS versi 25.

Pada pengujian diperoleh hasil uji f hitung $> f$ tabel sebesar $10.244 > 3.21$ dan pada nilai signifikan ini sebesar $0,000 < 0,05$ dalam hal tersebut hasil telah memenuhi syarat untuk menetapkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Dapat diputuskan untuk hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan. Berpengaruh signifikan terhadap kinerja. dapat diterima H_0 di tolak dan H_a diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan hukuman berdampak pada kinerja pekerja pada saat yang bersamaan. Mengenai hal tersebut, gaya kepemimpinan di kecamatan bojong gede sebaiknya atasan lebih memperhatikan dalam hal kehadiran, memberikan motivasi, kedisiplinan dalam hal pakaian seragam kantor, evaluasi pekerjaan, memberikan suatu hal kepada pegawai apabila telah menjadi pegawai yang baik, memperhatikan sarana dan prasana kantor, serta pemberian sanksi jika terjadi pelanggaran peraturan kantor.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sariningrum and Febrian 2023). Kinerja pegawai dalam Studi ini telah sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin secara bersamaan simultan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian berjudul "Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja di Kabupaten Bojong Gede" menghasilkan kesimpulan sebagai berikut

- a. Secara parsial dapat mengetahui nilai sig untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yaitu $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,503 > t$ tabel $2,017$. Akibatnya, dapat diklaim bahwa H_1 di terima, menunjukkan bahwa kinerja pegawai terpengaruh. Temuan ini menunjukkan bahwa di Kantor kecamatan Bojong Gede di Kabupaten Bogor, kinerja Gaya kepemimpinan memiliki dampak substansial dan positif. Temuan ini mengarah pada kesimpulan bahwa pegawai setuju perihal tentang tidak pernah absen tanpa adanya alasan. Terkait hal itu, pegawai sangat disiplin terhadap absensi kerja. Akan tetapi, kurangnya kinerja yang sesuai dengan prosedur dan jadwal kerja dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai kecamatan bojong gede. Sebaiknya, atasan memperhatikan tentang bagaimana kedisiplinan pegawai mengingat pentingnya rasa tanggung jawab terhadap bekerja sesuai dengan standar yang ada.

- b. Secara parsial Pada nilai sig untuk pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai yaitu $0,034 < 0,05$ dan nilai $t_{2,186} > t_{tabel\ 2,017}$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa H_2 di terima, menunjukkan bahwa kinerja pegawai terpengaruh. Temuan ini menunjukkan bahwa di Kantor kecamatan Bojong Gede di Kabupaten Bogor, kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Mengingat bahwa baik disiplin kerja maupun gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja secara bersamaan ($0,000 < 0,05$ pada F count $10,244 > f_{tabel\ 3,21}$), dapat dikatakan bahwa H_3 diterima, menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Temuan uji f menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan tabel $> f$ sebesar $10,244 > 3,21$. Pengaruh disiplin kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) merupakan variabel yang relevan. Menurut premis, kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan pada saat yang bersamaan. Bersama-sama, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak penting pada kinerja Kabupaten Bojong Gede Kabupaten Bogor.

Saran

Berikut ini adalah rekomendasi atau saran yang mungkin penulis buat untuk mengingat temuan penelitian yang dilakukan :

- a. Kepada setiap pimpinan dinas kecamatan bojong gede Sangat penting untuk secara teratur menilai apakah gaya kepemimpinan telah memupuk lingkungan kerja yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan potensi keberhasilan pegawai.
- b. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, peneliti merasa hal ini harus tetap dijaga terutama hubungan antar atasan atau pimpinan dengan bawahan untuk lebih ditingkatkan agar tetap terjalin hubungan yang baik karena hal tersebut berpengaruh kepada kinerja pegawai
- c. Diharapkan kepada pegawai kecamatan bojong gede kabupaten bogor untuk mentaati peraturan jam masuk kerja dan jam istirahatnya dengan peraturan yang telah di tetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Jufrizen, Jufrizen. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Sains Manajemen* 7(1):35–54. doi: 10.30656/sm.v7i1.2277.
- Paryanti. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta." *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2(1):9–19.
- Prawoto, Agung, and Wachid Hasyim. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang." *Ikraith-Ekonomika* 5(3):276–86. doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485.
- Puan Maharani, Andezsa, and Rohman Willian. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi." *Jurnal Dinamika Manajemen* 9(3):137–48.
- Rosalina, Maudy, and Lela Nurlaela Wati. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 10(1):18–32. doi: 10.37932/j.e.v10i1.26.
- Rosi, Dede, and H. Dadang Suparman. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Departemen Stockfit P2)." *STIE PASIM SUKABUMI. Jurnal Mahasiswa Manajemen* 4(1):51.
- Rosyida, Shalma Alifia, Budi Sawitri, and Dwi Purnomo. 2021. "Hubungan Karakteristik Petani Dengan Tingkat Adopsi Inovasi Pembuatan Bokashi Dari Limbah Ternak Sapi." *Jurnal KIRANA* 2(1):54. doi: 10.19184/jkrm.v2i1.27154.
- Sariningrum, Tri Biasti, and Wenny Desty Febrian. 2023. "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit." *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan* 3(2):136–42.
- Sugianto, Muhammad Nur. 2020. "Gaya Kepemimpinan Yang Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat." 5(3):248–53.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.