

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KUTOWINANGUN KABUPATEN KEBUMEN

Uswatun Khasanah¹, Kardianto Indra Purnomo², Ahsaniyatur Rohmah³

^{1 2 3} Politeknik Piksi Ganesha Indonesia, Jl. Let.Jend. Suprpto, Kebumen, 0287 381116

Email : khasanah_2211@yahoo.com¹

kipurnomo@gmail.com²

ahsaniyatur@gmail.com³

Abstrak	Info Artikel
<p><i>Kepemimpinan yang baik memberikan teladan perilaku kepada anggota tim atau organisasi. Ketika pemimpin menerapkan disiplin kerja yang baik, seperti mengikuti prosedur dan praktik yang telah ditetapkan, kemungkinan besar anggota tim akan mengikutinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Metode deskriptif, verifikatif dan kuantitatif digunakan sebagai metode penelitian. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $7,550 > 1,740$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Besar pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,770 atau 77%. Adapun sisanya ($100\% - 77\%$) sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</i></p>	<p>Diajukan: 2-11-2023 Diterima: 10-01-2024 Diterbitkan : 25-01-2024</p>
<p>Abstract</p> <p><i>Good leadership provides role models for team or organization members. When leaders implement good work discipline, such as following established procedures and practices, team members are more likely to follow suit. The purpose of this research is to determine and analyze the influence of leadership on employee work discipline at the Kutowinangun District Office. Descriptive, verification and quantitative methods are used as research methods. The results of the analysis show that leadership has a positive and significant effect on employee work discipline at the Kutowinangun District Office. This is proven by the results of the t test calculation which produces a $t_{count} > t_{table}$ value of $7,550 > 1,740$. Therefore, H_0 is rejected and H_a is accepted. The significance value is less than 0,05 ($0,000 < 0,05$). The great influence of leadership on employee work discipline can be seen from the results of the coefficient of determination (R Square) of 0,770 or 77%. The remaining 33% ($100\% - 77\%$) is influenced by other variables not examined in this research.</i></p>	<p>Kata kunci: <i>Kepemimpinan dan Disiplin Kerja</i></p> <p>Keywords: <i>Leadership and Work Discipline</i></p>
<p>Cara mensitasi artikel: Khasanah, U., Purnomo, K.I., & Rohmah, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen. <i>IJEN: Indonesian Journal of Economy and Education Economy</i>, 2(1), 216-230. https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJEN</p>	

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem yang di dalamnya terdapat hubungan kerja sama antar sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu organisasi adalah dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Untuk mencapai tujuannya, setiap organisasi memerlukan manajemen yang baik untuk mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi secara optimal. Suatu organisasi dikatakan berhasil apabila mampu memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara optimal dan profesional, terutama para pegawainya. Hasil kinerja yang baik dapat dicapai apabila terdapat pegawai yang dapat dipercaya untuk melaksanakan tugas yang diberikan organisasi. Tanpa adanya pegawai dalam organisasi, maka pekerjaan tidak dapat terlaksana sesuai dengan harapan organisasi. Selain pegawai, kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran pimpinan. Pemimpin yang baik memberikan contoh yang baik bagi rekan-rekan kerja dengan menghormati dan menaati peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Kantor Kecamatan Kutowinangun merupakan organisasi yang berada di bawah Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen. Dalam menjalankan perannya, Kantor Kecamatan Kutowinangun harus selalu mampu memberikan pelayanan yang terbaik sesuai kebutuhan masyarakat setempat. Hal ini dikarenakan peran Kantor Kecamatan Kutowinangun adalah untuk melayani kebutuhan administrasi masyarakat dengan sebaik-baiknya agar masyarakat merasa puas terhadap pelayanan yang telah diberikan.

Dalam rangka mengelola organisasi mencapai tujuan yang diinginkan, Pemerintah Daerah menunjuk seorang camat untuk membantu organisasi mengelola pegawainya sehingga dapat memberikan dan bekerja untuk pelayanan terbaik kepada masyarakat. Tujuan organisasi yang diinginkan harus dicapai dengan cara seefisien mungkin. Untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat setempat, pegawai harus mendapatkan pelatihan yang sesuai dari pengelola kecamatan yang menjabat agar mereka mampu bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Pimpinan Kantor Kecamatan Kutowinangun harus kompeten dalam mengelola dan mengembangkan pegawai dan masyarakat sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku. Oleh karena itu, hendaknya pimpinan Kantor Kecamatan bekerja lebih baik lagi dalam membina pegawainya sehingga dapat mencapai tujuan operasional Kantor Kecamatan Kutowinangun. Seorang camat dapat menentukan arah organisasinya. Karena camat adalah orang yang mempunyai wewenang penuh atas sumber daya yang tersedia, maka peran seorang camat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang diinginkan.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja pegawai sangat penting untuk mencapai hasil yang baik guna memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Pegawai akan lebih efektif apabila dapat melayani masyarakat dengan cara yang baik. Hal ini disebabkan tanpa adanya disiplin kerja maka pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu, para pegawai belum mampu melayani masyarakat dengan baik karena disiplin kerja yang lemah dibandingkan dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Menurut Hasan Shadely (2000:256), pengertian disiplin adalah suatu bentuk pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan, membenarkan, menguatkan dan

menyempurnakan. Disiplin adalah suatu bentuk pendidikan yang bertujuan untuk mengoreksi, membenarkan, menguatkan atau menyempurnakan. Disiplin berarti menjalankan segala perintah sesuai maksud dan tujuan organisasi serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Kondisi kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun masih belum baik. Hal ini terbukti dengan jam masuk yang melebihi pukul 07.30 WIB, namun masih terdapat pegawai yang masih bersantai pada saat jam kerja. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sikap disiplin akan menumbuhkan semangat kerja untuk mencapai tujuan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, Camat Kantor Kecamatan Kutowinangun harus dapat mengatur disiplin kerja pegawainya semaksimal mungkin agar dapat mengikuti dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut The Liang Gie (2005), salah satu faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu bidang studi serta keterampilan praktis yang melibatkan kemampuan seseorang atau organisasi untuk memimpin atau mengarahkan orang lain, kelompok atau keseluruhan organisasi.

Kepemimpinan yang baik memberikan teladan perilaku kepada anggota tim atau organisasi. Ketika pemimpin menerapkan disiplin kerja yang baik, seperti mengikuti prosedur dan praktik yang telah ditetapkan, kemungkinan besar anggota tim akan mengikutinya. Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk menekankan pentingnya disiplin kerja yang efektif sebagai bagian dari nilai-nilai organisasi. Ketika pemimpin menanamkan disiplin sebagai nilai inti, anggota organisasi akan cenderung berkinerja lebih baik.

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja mengacu pada sejauh mana individu dalam suatu organisasi dapat mematuhi aturan, prosedur dan norma yang ada, seperti pengelolaan dokumen dan pengarsipan. Dalam konteks ini, kepemimpinan memegang peranan penting dalam membangun dan memelihara disiplin kerja yang tinggi.

Namun berdasarkan hasil wawancara, kenyataan di Kantor Kecamatan Kutowinangun masih banyak pegawai yang kurang disiplin, di mana pada saat jam kerja banyak pegawai yang beraktivitas di luar kantor untuk urusan pribadi, pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan pegawai yang sering absen. Banyak pegawai yang pulang lebih awal sebelum jam pulang ketika pimpinan tidak ada di kantor.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diketahui bahwa betapa pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor kecamatan kutowinangun.

METODE

Menurut Sugiyono (2015:2) menjelaskan bahwa metodologi penelitian pada hakikatnya adalah "cara ilmiah untuk memperoleh informasi untuk maksud dan tujuan tertentu". Oleh karena itu, ada empat kunci yang harus diperhatikan yaitu metode ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang datanya dinyatakan dalam angka-angka dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi dan

sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik yang tujuannya untuk menguji hipotesis yang diberikan (Sugiyono, 2019:13).

Metode kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel kepemimpinan (X) sebagai variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel disiplin kerja (Y) sebagai variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Alat ukur penelitian ini berbentuk angket atau kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang diterapkan dengan mengajukan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*, alternatif jawaban terdiri dari 5 tingkatan. Untuk analisis secara kuantitatif, maka alternatif jawaban tersebut diberi skor 1–5 sebagai berikut: 1) SS (Sangat Setuju, memiliki poin 5), 2) S (Setuju, memiliki poin 4), 3) CS (Cukup Setuju, memiliki poin 3), 4) TS (Tidak Setuju, memiliki poin 2) dan 5) STS (Sangat Tidak Setuju, memiliki poin 1).

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan kuesioner sedangkan data sekunder diperoleh dari gambaran umum organisasi, struktur organisasi, jumlah pegawai dan informasi lain dari tempat penelitian berlangsung serta data eksternal seperti buku bacaan, internet dan bahan perkuliahan. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kutowinangun yang berjumlah 19 orang yang didapat dari penarikan sampelnya menggunakan metode sampel jenuh, dimana sampel penelitian diambil dari seluruh populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi), dan uji hipotesis yaitu analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t (uji parsial) dan koefisien determinasi (*R Square*). Dalam penelitian ini data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 21 for Windows*.

Berikut ini adalah definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel dan indikator yang diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X)	Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi tindakan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. (Handoko, 2018:192)	1. Pelaksanaan tugas; 2. Memberi dukungan; 3. Mengutamakan hasil daripada proses; dan 4. Memberi petunjuk. (Handoko, 2018:194)	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti segala peraturan dan norma sosial yang berlaku. (Sinambela, 2016:350)	1. Frekuensi kehadiran; 2. Tingkat kewaspadaan; 3. Ketaatan pada standar kerja; 4. Ketaatan pada peraturan kerja; dan 5. Etika kerja. (Sinambela, 2016:356)	<i>Likert</i>

Sumber: Data Diolah, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2001:137). Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total. Metode penghitungan korelasi skor antara skor setiap item dengan skor keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 21 for *Windows*. Hasil uji validitas dapat ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r_{hitung}	Tanda	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X)	X.1	0,825	>	0,3887	Valid
	X.2	0,747	>	0,3887	Valid
	X.3	0,827	>	0,3887	Valid
	X.4	0,775	>	0,3887	Valid
	X.5	0,847	>	0,3887	Valid
	X.6	0,672	>	0,3887	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y.1	0,739	>	0,3887	Valid
	Y.2	0,846	>	0,3887	Valid
	Y.3	0,811	>	0,3887	Valid
	Y.4	0,740	>	0,3887	Valid
	Y.5	0,745	>	0,3887	Valid
	Y.6	0,594	>	0,3887	Valid
	Y.7	0,673	>	0,3887	Valid
	Y.8	0,830	>	0,3887	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dengan jumlah 19 responden yaitu seluruh pernyataan mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja yang diajukan kepada responden pegawai Kantor Kecamatan Kutowinangun adalah valid, karena dilihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,3887$. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai *Pearson Correlation* yang berada di atas r_{tabel} atau lebih dari 0,3887 dan signifikasinya kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:126). Tujuan utama pengujian ini adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan kembali sebagai alat ukur pada subjek atau responden. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Dalam mengolah data penelitian ini, peneliti menggunakan

program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 21 for Windows. Hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X)	,868	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	,881	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang sudah disebar adalah kuesioner yang reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Nilai variabel kepemimpinan 0,868 > 0,6, sedangkan variabel disiplin kerja 0,881 > 0,6.

Teknik Analisis Data

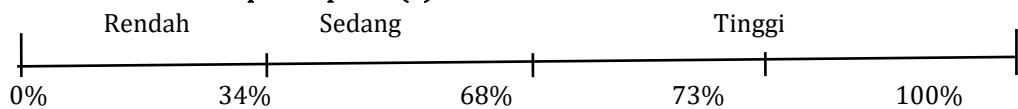
Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:206), analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mengilustrasikan data yang dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum atau generalisasi.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif untuk memperoleh persentase pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Berdasarkan analisis data penelitian dapat diperoleh data mengenai variabel penelitian sebagai pendukung pembahasan selanjutnya.

Berikut hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini terdapat dua kelompok data yaitu variabel kepemimpinan (X) dan variabel disiplin kerja (Y).

Gambaran Variabel Kepemimpinan (X)

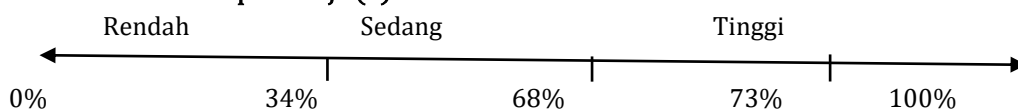


Gambar 2. Kedudukan Variabel Kepemimpinan (X) dalam Kriterium

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, maka dapat diperoleh gambaran bahwa variabel kepemimpinan (X) telah mencapai kategori kriterium tinggi. Hal ini dapat terlihat dari hasil pengolahan kuesioner penelitian variabel kepemimpinan (X) dengan hasil sebesar 73% termasuk pada kategori kriterium tinggi dengan jarak interval 68%–100%. Dari persentase tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan sudah baik namun belum maksimal. Oleh karena itu, instansi hendaknya mampu memperbaiki permasalahan tersebut untuk lebih meningkatkan kepemimpinan.

Gambaran Variabel Disiplin Kerja (Y)



Gambar 3. Kedudukan Variabel Disiplin Kerja (Y) dalam Kriterium

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, maka dapat diperoleh bahwa gambaran variabel disiplin kerja (Y) telah mencapai kategori kriterium tinggi. Hal ini terlihat dari hasil pengolahan kuesioner penelitian variabel disiplin kerja (Y) dengan hasil sebesar 73% termasuk pada kategori kriterium tinggi dengan dengan jarak interval 68%–100%. Dari persentase tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja sudah baik, namun belum maksimal. Oleh karena itu, instansi hendaknya mampu memperbaiki permasalahan tersebut untuk lebih meningkatkan disiplin kerja.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal dan model tidak mengandung multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Uji asumsi klasik hanya boleh dilakukan pada analisis regresi linier berganda sedangkan pada analisis regresi linier sederhana tidak ada asumsi prasyarat uji asumsi klasik. Berikut uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2003:73) mengemukakan bahwa “model regresi yang baik mempunyai distribusi data yang normal atau mendekati normal”. Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak dan atau untuk menentukan alat pengujian statistik penelitian. Untuk pengujian normalitas dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 21 for Windows*.

Berikut hasil uji formalitas dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 21 for Windows* dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X	Y
N		19	19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21,6842	29,0526
	Std. Deviation	3,49687	4,44064
	Absolute	,157	,127
Most Extreme Differences	Positive	,157	,124
	Negative	-,107	-,127
Test Statistic		,157	,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		,110 ^{c,d}	,143 ^{c,d}

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan sampel (n = 19) sesuai dengan data di atas sebelumnya, bahwa data tersebut menunjukkan data yang berdistribusi normal, karena tingkat signifikansi data setiap variabel menunjukkan tingkat signifikansi yang ditentukan oleh nilai > 0,05 (α) atau dengan kata lain data setiap variabel mengikuti data distribusi normal. Hasil uji normalitas variabel

kepemimpinan (X) yaitu Sig. 0,132 > 0,05 dan untuk uji normalitas variabel disiplin kerja (Y) sebesar Sig. 0,210 > 0,05. Berdasarkan analisis terlihat bahwa seluruh data pada penelitian ini berdistribusi normal karena datanya > 0,05.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah terdapat kolerasi antar variabel independen yang diamati dalam model regresi (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Jika variabel-variabel bebas saling berkorelasi satu sama lain, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi nol antar variabel independennya.

Asumsi model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Sehingga untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya permasalahan multikolinieritas, maka diperlukan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 21 *for Windows* dengan metode pengujian dengan cara melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai TOL lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi masalah multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai TOL kurang dari 0,1 dan VIF lebih besar dari 10 maka terjadi masalah multikolinieritas.

Berikut hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 21 *for Windows* dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1	(Constant) 4,885	3,240				1,508
	X 1,115	,148	,878	7,550	,000	,500	2,321

Dependent Variable: Y

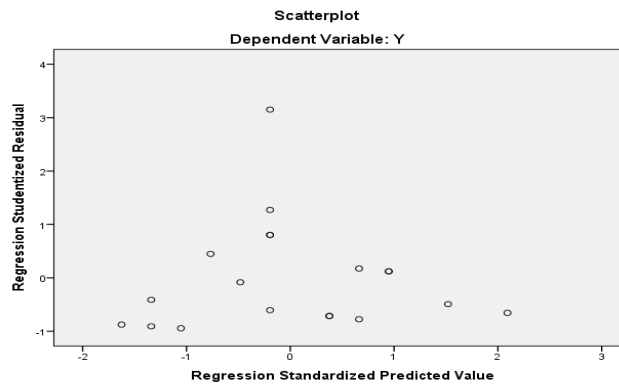
Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance Variable* X_1, X_2 lebih besar dari 0,1. Maka pada model regresi yang terbentuk tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians antara observasi yang lain dalam model regresi. Jika varians dari residual dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SPRESID). Heteroskedastisitas dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot* antara SPRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y merupakan sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X merupakan residual yang telah di *standardizer* (Ghozali, 2011:139).

Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 21 for Windows dapat dilihat pada gambar 4 dibawah ini.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan gambar 4 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah nol serta tidak membentuk suatu pola. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana tidak menunjukkan adanya heterodekastisitas.

Uji Autokorelasi

Secara umum uji autokorelasi digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi antara residu pada periode saat ini (t) dengan residu pada periode satu periode sebelumnya (t-1). Untuk memenuhi kriteria *BLUE*, suatu model regresi harus bebas dari gejala autokorelasi. Secara khusus, masalah autokorelasi cenderung terjadi pada penelitian yang menggunakan data *time series*, sedangkan masalah autokorelasi sangat jarang terjadi pada penelitian yang menggunakan data *cross section*. Algifari (2000) mengungkapkan bahwa untuk mendeteksi gejala autokorelasi dapat menggunakan uji statistik yaitu uji *Durbin Watson (DW test)*.

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan pengganggu periode sebelumnya pada model regresi linier. Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Berikut hasil uji autokorelasi dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 21 for Windows dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1,109

Predictors: (Constant),X
 Dependent Variable: Y
Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson (DW Test)* signifikansi 5%, jumlah sampel 19 dan jumlah variabel 2 yaitu sebesar 1,109. Oleh karena, nilai *Durbin Watson (DW Test)* lebih besar dari nilai tabel atau batas atas (dL) sebesar

1,003 kurang dari (dU) sebesar 1,236. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, sehingga rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan dan bukan berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berikut uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Analisis Linear Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:270), regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Teknik analisis regresi linier dalam penelitian ini dilakukan dengan membuat regresi antara variabel X terhadap Y menggunakan metode regresi linier sederhana.

Menurut Umar (2003), persamaan umum regresi linier sederhana dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen / variabel terikat / variabel yang dipengaruhi (disiplin kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel independen / variabel bebas (kepemimpinan)

e = error

Pada penelitian ini, dilakukan pengolahan data statistik untuk membantu analisis dengan mengukur pengaruh antar variabel menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 21 *for Windows* dengan menggunakan koefisien beta untuk mengetahui bagaimana masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Rochaety et al., 2007).

Berdasarkan data penelitian baik untuk variabel bebas (X) maupun variabel terikat (Y) yang diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 21 *for Windows*, maka diperoleh hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil *Variables Entered/Removed*
Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

Dependent Variable: Y

All requested variables entered.

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X) sebagai variabel independen dan variabel disiplin kerja (Y) sebagai variabel dependen. Analisis ini menggunakan metode *enter*.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,885	3,240		1,508	,150
	X	1,115	,148	,878	7,550	,000

Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa data menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk kepemimpinan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Persamaan Analisis Regresi Linear Sederhana

Berikut hasil persamaan analisis regresi linear sederhana pada penelitian dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Persamaan Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,885	3,240		1,508	,150
	X	1,115	,148	,878	7,550	,000

Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,885 + 1,115X$$

- Konstanta (a) = 4,885 mengandung arti bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif sebesar 4,885 terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun.
- Kepemimpinan (X) = 1,115 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kepemimpinan, maka disiplin kerja pegawai bertambah sebesar 1,115 satuan. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi (b) = 1,115 yang berarti bahwa kepemimpinan bernilai positif terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Tujuan pengujian parsial adalah untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai secara sendiri-sendiri (parsial) menggunakan uji t. Berikut hasil uji t diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 21 for Windows dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini.

Tabel 10. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,885	3,240		1,508	,150
	X	1,115	,148	,878	7,550	,000

Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan uji t dengan dasar pengambilan keputusan nilai Sig. < 0,05 menghasilkan nilai Sig. untuk kepemimpinan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan bernilai positif, maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Kemudian hasil perhitungan uji t dengan dasar pengambilan keputusan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $7,550 > t_{tabel}$ dengan $df = 17$ sebesar 1,740 atau $7,550 > 1,740$, maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel disiplin kerja (Y). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun.

Hasil penelitian ini mendukung H_a , dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel disiplin kerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka kedisiplinan dalam bekerja akan meningkat.

Koefisien Determinasi (R Square)

Siregar (2014:338) mengemukakan bahwa koefisien determinasi (R Square) adalah suatu angka yang menunjukkan atau digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Koefisien ini dapat digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh kepemimpinan (variabel independen) terhadap disiplin kerja (variabel dependen). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dapat dijelaskan oleh variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2005), rumus koefisien determinasi (R Square) adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi *Product Moment*

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk menghitung besarnya variabel independen (kepemimpinan) terhadap variabel dependen (disiplin kerja). Berikut hasil

koefisien determinasi (*R Square*) diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 21 *for Windows* dapat dilihat pada tabel 11 di bawah ini.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 ^a	,770	,757	2,19000

Predictors: (Constant), X
Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa hasil regresi diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,878. Besarnya nilai *R Square* (R^2) atau Koefisien Determinasi (KD) sebesar 0,770. Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 77% terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Adapun sisanya (100% – 77%) sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka simpulan dan saran dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan analisis regresi linear sederhana yang diperoleh sebagai berikut:
 - 1) Konstanta (a) = 4,885 mengandung arti bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif sebesar 4,885 terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun.
 - 2) Kepemimpinan (X) = 1,115 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kepemimpinan, maka disiplin kerja pegawai bertambah sebesar 1,115 satuan. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi (b) = 1,115 yang berarti bahwa kepemimpinan bernilai positif terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.
- b. Besar pengaruh yang diberikan dari kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada hasil *R Square* (R^2) atau Koefisien Determinasi (KD) sebesar 0,770 atau 77%. Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 77% terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Adapun sisanya (100% – 77%) sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun dapat diketahui dari hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,550 > 1,740$. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun.
- d. Permasalahan yang ada di Kantor Kecamatan Kutowinangun yaitu pegawai masih belum menyadari akan pentingnya disiplin dalam bekerja, tidak adanya kompensasi tambahan seperti *reward* maupun gaji intensif. Selain hal tersebut, permasalahan yang lain yaitu kurangnya tanggung jawab pegawai dan tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu,

serta kurangnya ketaatan pegawai pada peraturan sehingga mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam masuk jam kerja,

- e. Upaya pemecahan masalah atau solusi yang diberikan yaitu sebaiknya pimpinan memberikan pembinaan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai, mengembangkan sistem penghargaan bagi pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik, menetapkan hukuman yang sesuai atas pelanggaran disiplin, dan mampu memberikan *reward* kepada pegawai yang menaati peraturan, kemudian pimpinan harus ikut aktif dalam memantau dan mendukung disiplin kerja pegawai, apabila ada pegawai yang terlambat masuk kerja, maka pimpinan dapat mengupayakan agar pegawai lebih disiplin.

Berdasarkan uraian sebelumnya, saran yang dapat diberikan terkait pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak instansi untuk lebih memperhatikan kepemimpinan yang ada di Kantor Kecamatan Kutowinangun dalam pelaksanaan tugas. Seperti, instansi harus melakukan pemantauan dan evaluasi tingkat disiplin kerja pegawai secara berkala, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung disiplin kerja pegawainya yang mencakup nilai-nilai seperti tanggung jawab, integritas, dan kerja sama yang diterapkan dalam seluruh organisasi.
- b. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya dapat melakukan penelitian yang sama dengan menambah variabel sebagai bahan perbandingan dalam meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardana, I Komang, I Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang. 2005. *Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara : Suatu Bunga Rampai Bacaan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenambelas*. Yogyakarta BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan. Cetakan Kesebelas*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muthi, S. S., & Djuwita, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Di Lingkungan Telkom Regional III Jawa Barat. E Proceedings of Management*, 6(2).

- Putra, G. P. U. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua*. E-Jurnal Manajemen, 2(7).
- Ristianti, Dina Hajja and Fathurrochman, Irwan (2020). *Penilaian Konseling Kelompok*. Deepublish, Yogyakarta.
- Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V., & Jauvani, E. (2009). *Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Shadely, Hasan. 2000. *Sosiologik untuk Masyarakat Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswanto, Bejo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup.
- Suwatno, 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*.