

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan**

The Effect Of Leadership Style and Work Discipline On Employee Performance In Educational Departement

<sup>1</sup>Fikri Muhammad Nuur, <sup>2</sup>Yuni Rosdiana, <sup>3</sup>Nurleli

<sup>1,2</sup>Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: 1Fikrimn.fm@gmail.com, 2yuni\_sjafar@yahoo.com

**Abstract.** There are still many companies or organizations that have poor employee performance. A company's performance will be good if the employee's performance is also good. Employee performance can be influenced by several factors, one of which is leadership style. A good leadership style can improve the performance of employees in the company. In addition to leadership style, employee performance is also influenced by work discipline. If every employee has a good level of work discipline, of course it will help improve company performance. The purpose of this study was to understand leadership style, work environment, employee performance, determine the influence of leadership style on employee performance, and the influence of work discipline on employee performance of the Bandung City Education Office. This research was conducted at the Bandung City Education Office with descriptive and verification research methods with a quantitative approach. Data sources used are primary data sources. The data collection techniques used were questionnaires. The sample determination technique in this study is probability sampling with the type of simple random sampling. The hypothesis testing used is multiple linear regression analysis. The results showed that leadership style, work discipline and employee performance in the Office of Education were included in good criteria, leadership style had an effect on employee performance at the Office of Education, work discipline had an effect on employee performance at the Office of Education.

**Keywords:** leadership style, work discipline, employee performance

**Abstrak.** Masih banyak sekali perusahaan atau organisasi yang memiliki kinerja karyawan yang buruk. Kinerja sebuah perusahaan akan baik apabila kinerja karyawannya juga baik. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Selain gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila setiap karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang baik tentu nya akan membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan, mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan di Dinas pendidikan kota Bandung dengan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini yaitu probability sampling dengan jenis simple random sampling. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan termasuk dalam kriteria baik, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan

### **A. Pendahuluan**

Dewasa ini sumber daya manusia memiliki posisi dan kedudukan yang penting dalam suatu organisasi, sumber daya disini kaitannya dengan karyawan. Karyawan adalah sumber daya yang paling berharga dan terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Karyawan atau pegawai memiliki peranan penting dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu organisasi, mereka selalu dituntut untuk memiliki kinerja dan mobilitas yang tinggi, karena prestasi dan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan dan tergantung oleh kemampuan dan kinerja sumber

daya manusia yang ada di dalamnya. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya (Waridin, 2006).

Di dalam menjalankan suatu organisasi pasti mengalami banyak hambatan dan rintangan yang timbul dari dalam maupun luar organisasi. Salah satu hambatan dan rintangan yang timbul di dalam organisasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan atau pegawai. Kinerja karyawan merupakan bagian penting suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi fenomena permasalahan yang sering terjadi menunjukkan kinerja karyawan yang buruk. Hal ini akan berdampak pada keberlanjutan dari organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan itu yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Bandung, yang telah di ungkapkan oleh Kamil (2017) bahwa kinerja Dinas Pendidikan dibawah 50 persen, artinya Disdik memiliki kinerja yang rendah.

Menurutnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan (Ramli dan Warsidi, 2001). Penulis mengambil gaya kepemimpinan sebagai variabel independen yang pertama karena gaya kepemimpinan sering dikaitkan dengan kinerja pegawai, dimana tindakan dari seorang pemimpin terhadap pengikutnya atau pegawainya dalam melaksanakan tugas akan memberi pengaruh pada hasil kerja yang akan dicapai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas bawa faktor-faktor yang dianggap berpengaruh terhadap timbulnya kinerja pegawai yang telah diteliti memberikan hasil yang positif dan signifikan, maka penelitian ini dilakukan untuk meneliti dan mencari bukti yang mendukung asumsi tersebut, oleh karena itu, yang menjadi fokus utama dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada Dinas Pendidikan kota Bandung ?
2. Bagaimana disiplin kerja pada Dinas Pendidikan kota Bandung ?
3. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pendidikan kota Bandung ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung?

## **B. Landasan Teori**

Dalam bagian ini, akan dibahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan masing-masing objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini. Teori-teori tersebut merupakan sebuah pondasi dalam penentuan kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian. Berikut merupakan landasan teori yang akan dikaji.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002:575). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoha, 2010:49).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan, gaya kepemimpinan adalah cara seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Hersey dan Blanchard (1995 :178) dalam Handoko (2003:45) menggunakan menggunakan 5 indikator untuk mengukur Gaya Kepemimpinan, yaitu :

1. Bimbingan pimpinan terhadap staf dalam Perencanaan
2. Bimbingan pimpinan terhadap staf pelaksanaan tugas

3. Pemimpin mempengaruhi cara pandang pegawai
4. Pemimpin dapat mengkomunikasikan pekerjaan dan tujuan dengan baik
5. Pemimpin menghargai hasil kerja pegawai

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Rivai, 2004:444). Disiplin Kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Prabu, 2004:129). Disiplin kerja juga adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Saydam, 2005:284). Sastrohadiwiryono (2003 :291) menyatakan Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak bisa menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Hasibuan, (2012:194) menggunakan 5 dimensi dan 10 indikator dalam mengukur disiplin kerja para pegawai, yaitu :

Lima dimensi yang digunakan, yaitu :

1. Tujuan kemampuan
2. Tingkat kewaspadaan karyawan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

Berikut 10 indikator yang digunakan, terdiri dari:

1. Kehadiran pegawai tepat waktu ditempat kerja
2. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja
3. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
4. Menjaga dan merawat peralatan kerja
5. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
6. Bekerja seusai dengan fungsi dan tugasnya
7. Bekerja sesuai dengan jam kerja
8. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja
9. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja
10. Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2007:2). Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tersebut (Bastian, 2005:175). Kinerja juga adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi” (Mohammad, 2006:25). Selain itu Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan

serta waktu (Hasibuan, 2006:94)

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal. Mangkunegara, (2009:67) menggunakan 5 Dimensi untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama
5. Inisiatif

### C. Metode Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis deskriptif verifikatif pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian yaitu sumber data primer dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disebarakan pada seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Bandung. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu *probability Sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda.

### D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Analisis Regresi Berganda

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS 20 diperoleh hasil persamaan analisis regresi sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Perhitungan Regresi Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,291	2,654		,486	,628
	Gaya Kepemimpinan	,745	,148	,500	5,038	,000
	Disiplin Kerja	,293	,092	,315	3,177	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan *output* di atas didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,291 + 0,745X_1 + 0,293X_2$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a = 1,291 artinya jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) bernilai nol (0), maka variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) akan bernilai 1,291 satuan. Atau dengan pengertian lain, garis-garis regresi memotong sumbu  $Y$  di titik 1,291.

$b_1 = 0,745$  artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya bernilai nol (0), maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,745 satuan.

$b_2 = 0,293$  artinya jika variabel disiplin kerja (X2) meningkat 1 satuan dan variabel bebas lainnya bernilai nol (0), maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,293 satuan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS 20 diperoleh hasil uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 2.** Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 <sup>a</sup>	,533	,520	3,24302

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,730)^2 \times 100\% \\ &= 53,3\% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi sebesar 53,3% menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh sebesar 53,3% terhadap kinerja pegawai (Y). Sementara sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Besar persentase pengaruh secara parsial dapat diketahui dengan cara mengkalikan nilai koefisien *Beta* dengan nilai koefisien *Zero Order* sebagai berikut:

**Tabel 4.25.** Nilai Koefisien *Beta* dan *Zero Order*

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Standardized Coefficients	Correlations	Collinearity Statistics	
		Beta	Zero-order	Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,500	,684	,658	1,519
	Disiplin Kerja	,315	,607	,658	1,519

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$\begin{aligned} 1. \text{ Variabel } X_1 &= 0,500 \times 0,684 = 0,342 = 34,2\% \\ 2. \text{ Variabel } X_2 &= 0,315 \times 0,607 = 0,191 = 19,1\% \end{aligned}$$

Dari hasil analisis secara individu diatas diketahui bahwa variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki kontribusi sebesar 0,342 atau 34,2%, dan variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja

Pegawai) memiliki kontribusi sebesar 0,191 atau 19,1%.

### Pengujian secara simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	865,550	2	432,775	41,149	,000 <sup>b</sup>
	Residual	757,238	72	10,517		
	Total	1622,788	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41,149 dengan  $p$ -value (sig) 0,000. Dengan  $\alpha=0,05$  serta derajat kebebasan  $v_1 = 72$  ( $n-(k+1)$ ) dan  $v_2 = 2$ , maka di dapat  $F_{tabel}=3,124$ . Dikarenakan nilai  $F_{hitung}>F_{tabel}$  ( $41,149> 3,124$ ) maka  $H_0$  ditolak yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji t

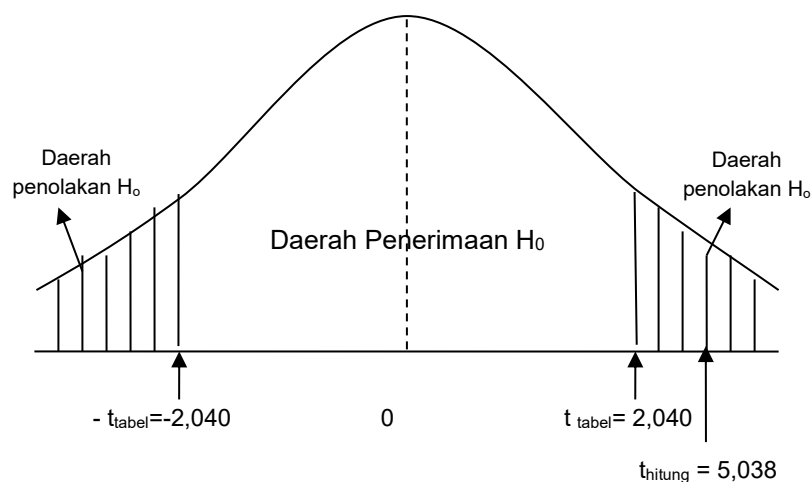
Pengujian hipotesis variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

$H_0$  : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_1$  : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, dan derajat kebebasan ( $v$ ) = 72 ( $n-(k+1)$ ) dan  $v_2 = 2$  didapat nilai  $t_{tabel}$  1,993.

Tabel 1 : Kurva Uji t



Dari *output SPSS* di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk X1 sebesar 5,038 dan  $t_{tabel}$  1,993. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}>t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya gaya kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

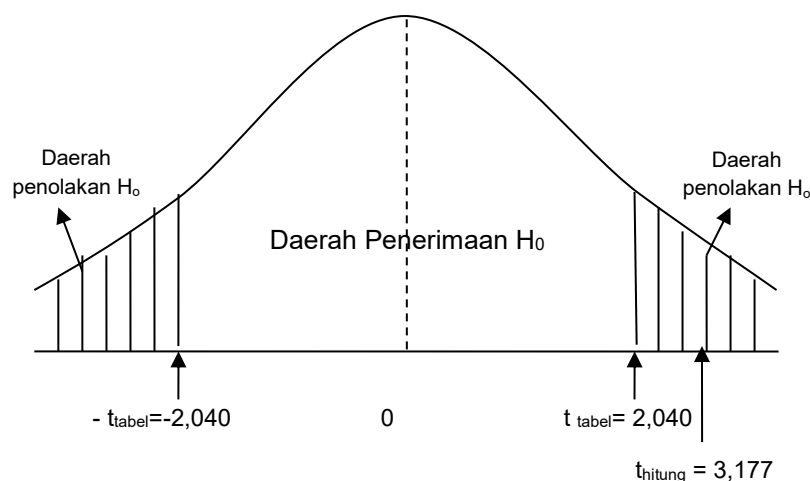
Pengujian hipotesis variabel X2 (Disiplin Kerja)

$H_0$  : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_1$  : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, dan derajat kebebasan ( $v$ ) = 72 ( $n-(k+1)$ ) dan  $v_2=2$  didapat nilai  $t_{tabel}$  2,040

Gambar 2. Kurva Uji-t



Dari *output SPSS* diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk X2 sebesar 3,177 dan  $t_{tabel}$  1,993. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Bandung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, ternyata hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan kota Bandung. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan hasil  $t_{hitung} = 5.038$  dan  $Sig. 0.001 \leq 0.05$ . Hasil penelitian ini memberikan bukti secara empiris bahwa semakin baik gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan sebaik mungkin.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Indra Yugusna (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu Sugiyatmi (2017), Elizabeth Setriowati (2016), Tri Handoko (2017), Syaiful Arifin (2016) dan Fajar Wijaya (2016) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa persentase pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 53,3 %. Dengan kata lain, variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 53,3 %,

sedangkan sisanya sebesar 46.7 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel lain tersebut yaitu komitmen organisasi (Kurniawan dan Fathoni, 2017)), insentif (Djuwanto, Istiatin dan Hartono, 2017), kepuasan kerja (Cahyana, Sudha, dan Jati, 2017) dan program kesejahteraan (Septiani, Warso dan Fhatoni, 2015), budaya organisasi dan lingkungan kerja. Pengaruh terbesar berasal dari variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan kontribusi pengaruh sebesar 34.2%, sedangkan variabel disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 19,1 %.

Fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya pada penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan pada dinas pendidikan dinilai masih kurang dalam memberikan arahan pada karyawan. Apabila dilihat dari hasil analisis deskriptif, gaya kepemimpinan pada dinas pendidikan kota Bandung sesuai dengan fenomena tersebut karena pernyataan kuesioner tentang komunikasi pimpinan yang memiliki skor paling rendah yaitu sebesar 257 dibandingkan dengan pernyataan kuesioner gaya kepemimpinan yang lain.

Hal ini membuktikan bahwa pimpinan belum dapat memberikan arahan yang baik pada saat pelaksanaan kebijakan. Karyawan akan merasa sulit untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan tanpa ada nya bimbingan dari pimpinan tersebut. Sedangkan, terkait dengan kinerja karyawan meskipun kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif dalam kategori “baik”, bukan berarti intansi harus merasa puas dengan hasil tersebut karena beberapa dimensi kinerja karyawan masih cukup jauh dari kriteria “sangat baik”. Berdasarkan analisis deskripsif, skor terendah pada kinerja karyawan diraih oleh indikator efektivitas dan efesiensi dengan skor 268 dibandingkan dengan pernyataan kinerja karyawan yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan dinas pendidikan kota Bandung belum bisa efektif dan efisien di dalam melaksanakan tugas nya. Gaya kepemimpinan yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hal yang senada juga diungkapkan oleh Waridin dan Bambang Guritno (2005) bahwa gaya kepemimpinan dengan pola tingkah laku yang sebaik mungkin akan mempengaruhi bawahan nya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahan nya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, seharusnya pimpinan dinas pendidikan kota Bandung harus lebih memperbaiki masalah gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan ini secara serius agar para karyawan paham dan mengerti tugas dan fungsi nya dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Bandung**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, ternyata hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan kota Bandung. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan hasil thitung = 3.177 dan Sig. 0.004 ≤ 0.05.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Tri Handoko (2017) dan Syaifull Arifin (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa persentase pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 53,3 %. Dengan kata lain, variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 53,3 %, sedangkan sisanya sebesar 46.7 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel lain tersebut yaitu komitmen organisasi



(Kurniawan dan Fathoni, 2017)), insentif (Djuwanto, Istiatin dan Hartono, 2017), kepuasan kerja (Cahyana, Sudha, dan Jati, 2017) dan program kesejahteraan (Septiani, Warsa dan Fhatoni, 2015), budaya organisasi dan lingkungan kerja. Pengaruh terbesar berasal dari variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan kontribusi pengaruh sebesar 34.2%, sedangkan variabel disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 19,1 %.

Fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya pada penelitian ini bahwa kehadiran karyawan dinas pendidikan kota Bandung masih sangat rendah. Apabila dilihat dari hasil analisis deskriptif, disiplin kerja pada dinas pendidikan kota Bandung sesuai dengan fenomena tersebut karena pernyataan kuesioner kehadiran tepat waktu memiliki skor paling rendah dibandingkan pernyataan kuesioner yang lain yaitu sebesar 262. Walaupun secara keseluruhan disiplin kerja dinas pendidikan kota Bandung masuk ke dalam kriteria “baik”, bukan berarti instansi harus merasa puas dengan hasil tersebut karena disiplin kerja dinas pendidikan kota Bandung dinilai masih belum bisa untuk meraih hasil sempurna atau “sangat baik”.

Disiplin kerja yang rendah akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Leiden (2001;63) “dengan ditegakkan nya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda nunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah”

## **E. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung”, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **F. Saran**

### **Saran Operasional**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan dalam penelitian ini, maka disarankan:

1. Pemimpin lebih intensif untuk memberikan arahan kepada karyawan pada saat pelaksanaan kebijakan. Pimpinan melihat secara langsung bagaimana kerja karyawan pada saat pelaksanaan. Dan memberikan buku pedoman atau buku operasional kepada karyawan dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas nya
2. Instansi meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam segi ketepatan waktu datang kerja. Instansi dapat memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan. Dengan adanya peraturan yang ketat akan membuat karyawan takut untuk melanggar.
3. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Instansi dapat melakukan pelatihan secara berkala kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Instansi membuat prosedur kerja yang baru agar pelaksanaan tugas semakin mudah dan cepat.

### **Saran Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah sampel dalam penelitian agar hasil penelitian mampu menggeneralisasikan teori, dan menambah variabel penelitian seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja, insentif, kepuasan kerja dan program kesejahteraan.

## Daftar Pustaka

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Blanchard, K.H. 1996. *Nilai Strategik SDM*. Jakarta: Erlangga.
- Dandan. 2015. *Disiplin Anak Buah Ridwan Kamil Masih Rendah, Pemkot Bandung Terapkan Sistem Ini*, tersedia di news.detik.com [31/ 08/ 2015].
- Fandy, Tjiptono. 2001. *Manajemen Jasa. Edisi Kedua*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali Saydam.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Jimbaran.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. “Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja”. JRBI.Vol 1.No1. Hal: 63-74.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Kamil, Ridwan. 2017. *Kinerja Dishub dan Disdik Bandung di Bawah 50 Persen*, tersedia di news.detik.com [ 29/ 05/ 2017].
- Leiden, Robert. 2001. *Managing Individual Performance In Works Groups*. Journal Human Resources Management. Vol 40.
- Luthans. 2002. *Performance and Motivation*. New York: Prentice Hall.
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Musanef. 2002. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jilid Kedua. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Nazir. 2001. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nurhayati, Nunung., dkk. 2016. *Statistik Penelitian dengan SPSS*. Bandung: FEB Universitas Islam Bandung.
- Ramli, Rusdi dan Warsidi, Adi. 2001. *Asas-asas manajemen*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad. 2008. *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandun: Penerbit Mandar Maju.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke*

- praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2003. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.5*. Jakarta: Penerbit: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Siagian, Sondang P., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kelima Belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Singodimedjo, Markum, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryono, dkk. 2013. *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Waridin, dan Masrukhin. 2006. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7, No. 2.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yugusna, Indra, Azis Fathoni & Andi Tri Haryono. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan". *Journal Of Management, Volume 2 No.2, Maret 2016, h. 1-23*.