

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RAYA

Diana Florenta Butar-butar<sup>1</sup>; Jopinus Saragih<sup>2</sup>  
Universitas Efarina Siantar<sup>1,2</sup>  
Email : dianaflorentabutarbutar@gmail.com

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya. Penelitian ini di laksanakan pada Kantor Camat Raya, hal ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai negeri pada Kantor Camat Raya. Untuk populasi dan sampel peneliti mengambil keseluruhan Pegawai Raya pada Kantor Camat Raya yang berjumlah 30 orang responden. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Raya. Kenyataan ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0.05 yang dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan 9,019. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9,019 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Raya. Kenyataan ini dibuktikan dengan hasil uji statistic dimana nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,05 yang dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja - 0,274. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $-0,274 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial, variabel kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan variabel disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Raya. Secara simultan, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Kata kunci : Kepemimpinan; disiplin kerja. kinerja karyawan

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership on employee performance, work discipline on employee performance and to determine the effect of leadership and work discipline simultaneously on employee performance at the Raya District Office. This research was carried out at the Raya District Office, it aims to determine the performance of civil servants at the Raya District Office. For the population and sample, the researchers took all of the Principal Employees at the Head Office, totaling 30 respondents. Leadership has a positive influence on the performance of the Raya District Office employees. This fact is proven by the results of statistical tests where the  $t$  table value is 0.05 compared to the calculated  $t$  value for the leadership variable of 9.019. The results of this comparison show that the  $t$  count  $>$   $t$  table is  $9.019 > 0.05$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Work discipline has a negative influence on the performance of the Raya Subdistrict Office Employees. This fact is proven by the results of statistical tests where the  $t$  table value is 0.05 which is compared with the calculated  $t$  value for the work discipline variable -0.274. The results of this comparison show that the  $t$  count  $>$   $t$  table is  $-0.274 > 0.05$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. The results of this study conclude that partially, leadership variables are not significant on employee performance. In contrast to the work*

*discipline variable which has a significant effect on the performance of the Raya Subdistrict Office Employees. Simultaneously, leadership and work discipline affect employee performance.*

*Keywords : Leadership; work discipline. employee performance*

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta kepemimpinan selalu berpengaruh pada kinerja pegawai, gaya seorang pemimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Menurut Moftah Thoha (2010 :49) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu.

Indikator keberhasilan seseorang pemimpin adalah keberhasilan para pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini busa dipisahkan dengan motivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri pegawai itu sendiri, namun tidak terlepas pula dan pengaruh kepemimpinannya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh akan menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku pegawai ke tujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya Pembangunan di kecamatan merupakan bagian internal dari pembangunan nasional dengan memberikan prinsip otonomi daerah dan pengaturannya, meningkatkan sumberdaya nasional dengan memberikan kesempatan bagi peningkatan demokrasi dan kinerja pemerintah kecamatan, meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada pelayanan kepada masyarakat.

Mewujudkan tujuan nasional, bangsa Indonesia telah melaksanakan pembangunan nasional yang merupakan usaha perubahan yang berencana, bertahap dan berkesinambungan, meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat dan pelaksanaan melibatkan pendayagunaan unsur kekuatan nasional, baik kekuatan efektif maupun profesional yang salah satunya adalah pemerintah kecamatan.

Pemimpin harus mengkoordinasi serta menerapkan peraturan yang tegas dalam praktek kedisiplinan yang sama terhadap bawahan, memberikan contoh pelaksanaan

disiplin dan menerapkan tindakan disiplin. Berdasarkan pengamatan dalam Kantor Camat Pematang Raya segi disiplin waktu bekerja masih ditemukan pegawai yang kurang memanfaatkan waktu secara baik, hal ini dilihat masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang telah ditetapkan seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi hadir 09.00 WIB pagi, begitu juga pada saat makan siang dan istirahat pukul 12.00-13.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang masuk kembali ke kantor pukul 14.00 WIB bahkan ada juga yang pukul 14.30 WIB. Disamping ini juga pegawai dalam menyikapi pekerjaan lebih kepada cepat selesai, sehingga ditemukan kurang ketelitian pegawai dan kurangnya kemauan yang kuat dalam mempelajari tugas dan kewajibannya dapat dilihat masih banyaknya target perencanaan yang belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

### **Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang efektif akan sangat mendukung kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi Masalah yang dipersoalkan dalam kepemimpinan adalah sampai dimana kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk menyokong usaha perusahaan dalam pencapaian tujuan. Nilai seorang pemimpin bukanlah ditentukan hasil yang dicapai secara pribadi melainkan oleh kemampuan untuk mencapai hasil dari pihak orang-orang yang berada dibawah kepemimpinannya, dan sampai dimana pengaruh yang dilakukan terhadap orang-orang yang berhubungan dengannya.

Menurut Thoha dalam Ardana, et. al (2011), pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan /pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya, agar bawahan tersebut mau melakukan apa yang

diinginkan oleh pimpinan pemimpin tersebut Kepemimpinan merupakan daya untuk menggerakkan orang dan diri sendiri menuju suatu tujuan atau impian/visi tertentu, serta daya untuk mentransformasikan komunitas yang bergerak. Kepemimpinan juga merupakan kegiatan mempengaruhi orang orang lain supaya mereka dapat bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan Kepemimpinan memegang peranan penting dalam mempengaruhi orang lain agar orang lain tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Sedangkan berikut ini beberapa pendapat para ahli mengenai definisi kepemimpinan :

### **Disiplin Kerja**

Siagian (2006 :278) berpendapat disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengerak untuk menerima saksi-saksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasan untuk mentaati peraturan yang berlaku. (Siagian, 2006). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadat akan tugas dan tanggung jawabnya. Jika, dia akan mematuhi atau mengerjakan tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Singodimenjo dalam Edi Sitrisno (2011: 86) bahwa : “Disiplin adalah sikap kesediaan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. (Illanisa, N., et al. 2019:18).

### **Kinerja Pegawai**

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya

tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini. Menurut Marwansyah (2012), kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Adapun pengertian kinerja menurut Rivai, et al (2005), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Gilbert dalam Notoatmodjo (2009), kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Pematang Raya, Jln Simandamei Kabupaten Simalungun. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti yakni Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Raya. Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2005). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pendidikan yang berjumlah 30 orang.

Non-Probability Saturation Sampling (sampel jenuh) yang digunakan peneliti sebab teknik pengambilan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ini dilakukan karena populasi sebanyak 30 orang karyawan pada Kantor Camat Raya atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Adapun metode statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah : analisis regresi linear berganda, uji hipotesis secara parsial (uji t), uji hipotesis secara simultan (uji F) dan uji determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya. Adapun hal pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22 dapat dilihat melalui tabel 4.1.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada tabel 4.1, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 14,815 + 1,113 X_1 + 0,719 X_2$ , artinya jika Kepemimpinan naik satu satuan maka akan meningkatkan pemimpin sebesar 1,113 satuan, dan jika disiplin kerja satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,719 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Kantor Camat Raya.

### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial untuk mengetahui diterima atau ditolak hipotesis. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya pada pengaruh yang positif dan signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut ini adalah hasil uji parsial (uji t) antara Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel 4.2, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel  $X_1$  (kepemimpinan) sebesar  $9,019 >$  dari  $t_{hitung}$  dengan  $df = n-2$  ( $30-2=28$ ) sebesar  $0,28$  signifikan  $0,000 < 0,005$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya kepemimpinan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya.

Pengujian selanjutnya adalah untuk mengetahui kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Untuk mengetahui lebih lanjut, maka dilakukan pengolahan data melalui SPSS, setelah didapat hasil regresi apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan tabel 4.3, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel  $X_2$  (disiplin kerja) sebesar  $-0,274 >$  dari  $t_{hitung}$  dengan  $df = n-2$  ( $30-2=28$ ) sebesar  $0,28$  signifikan  $0,000 < 0,005$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya.

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel

kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yang artinya adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan uji hipotesis. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 22.

Berdasarkan tabel 4.4, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $81.350 > F_{tabel}$   $H_0$  ditolak, artinya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya.

### **Koefisien Determinasi**

Analisa korelasi digunakan untuk menghitung kekuatan hubungan kepemimpinan dan kinerja pegawai dinyatakan dengan koefisien yang disimbolkan dengan  $r$ . Nilai  $r$  dapat dilihat melalui tabel 4.5.

Dari tabel 4.5, didapat nilai korelasi ( $r$ ) = 0,863 yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan sesuai dengan kriteria koefisien korelasi .

Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,744 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai sebesar 18,3% dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, sedangkan sisanya 81,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti pengembangan karir, pelatihan dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Hubungan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan**

Analisa korelasi digunakan untuk menghitung kekuatan hubungan kepemimpinan dan kinerja pegawai dinyatakan dengan koefisien yang disimbolkan dengan  $r$ . Nilai  $r$  dapat dilihat melalui tabel 4.6.

Dari tabel 4.6, didapat nilai korelasi ( $r$ ) = 0,052 yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sesuai dengan kriteria koefisien korelasi.

Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,003 artinya tinggi rendahnya disiplin kerja sebesar 29,4% dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya 70,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak

dibahas dalam penelitian ini, seperti pengembangan karir, pelatihan dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Dari hasil analisa penelitian yang telah peneliti uraikan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Raya. Kenyataan ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,05 yang dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan 9,019. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9,019 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai kantor Camat Raya. Kenyataan ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,05 yang dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja -0,274. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $-0,274 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama ternyata memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bernadie P. Wirjana. (2005), *Kepemimpinan Dasar-Dasar dan Pengembangan*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Danim, Sudarwan, Prof. Dr. (2004), *Motivasi, Kepemimpinan transformasional, dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Edy Sustrisno. (2021), *Menejemen sumber daya manusia, cetakan ketiga, kencana perdana media group*, Jakarta.
- Singodimemdjjo Edy, Sutrisno. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Kencana- Prenda Media Group.
- Farlen, F. (2011), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors, Tbk. Jurnal. UPN veteran Yogyakarta*.
- Ghozali, Imam.(2011), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. (2014), *Manajemen, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta*.
- Hasibuan, Malayu.(2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta, Henry, 2003. Simamora, Sumber Daya Manusia, STIE, Yogyakarta* .

Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25.

Robbin, Michigen. (2003), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Selemba empat.

Singaribun, Masri. (1983), *Metode penelitian survey LP3ES*, Jakarta.

Sudarmanto. (2009) *,Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2008), *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Sugiyono, (2005) *, Mode penelitian Administrasi*. PT Alfabeta edisi ke-12 Bandung

Sugiyono. (2014) *, Metode penelitian kuantitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta Bandung, (2014).

Sugiyono. (2015), *Statistika untuk penelitian*, Bandung: Alfabeta Bandung.

Tri Kurniawan. (2012), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Instensif Kerja Terhadap Produktipitas Karyawan PT Federal Internasional Finance (FIF) Cabang Bandung*.

Wahjosumidjo. (1984), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta; Ghalia Indonesia.

Wahjosumidjo.( 1991), *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.

**TABEL**

4.1. Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-14.815	24.633		-.601	.553
KEPEMIMPINAN	1.113	.124	.875	8.998	.000
DISIPLINKERJA	.719	.847	.083	.849	.403

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 4.2. Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.993	.056
KEPEMIMPINAN	9.019	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 4.3. Hasil Uji Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.974	.338
DISIPLINKERJA	-.274	.786

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: pengolahan data kuesoner dengan SPSS versi 22 (2021)

Tabel 4.4. Hasil Uji F Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.840	1	375.840	81.350	.000 <sup>b</sup>
	Residual	129.360	28	4.620		
	Total	505.200	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Tabel 4.5. Analisa Korelasi dan Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 <sup>a</sup>	.744	.735	2.149	2.008

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 4.6. Analisa Korelasi dan Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.052 <sup>a</sup>	.003	-.033	4.242	2.045

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA

b. Dependent Variable: KINERJA