

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN RUMBAI DAN KANTOR KECAMATAN RUMBAI TIMUR PEKANBARU

Veni Febria Emza¹; Nurmansyah²; Aznuriyandi³

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Jln. D.I. Panjaitan KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : nurmansyah@unilak.ac.id (Korespondensi)

Abstract: This study aims to see the effect of leadership style, work motivation, and work discipline on the performance of the employees of the East Rumbai District office and the Pekanbaru East Rumbai District office. The population in this study were all employees of the Rumbai District and East Rumbai Pekanbaru, which amounted to 51 employees, did not use a sampling technique because in this study only a population of 51 employees was used. The data analysis used in this research is descriptive and quantitative analysis. The analysis method used is multiple linear regression equation. The results show that leadership style, work motivation, and work discipline have a positive and significant effect, this can be seen from the coefficient of determination (R^2) of 0.652 indicating that 65.2% of employee performance at the Rumbai sub-district office and the Rumbai Timur sub-district office can be explained or caused by leadership style, work motivation and work discipline. In other words, leadership style, work motivation and work discipline have an effect of 65.2% on employee performance. While the remaining 34.8% is the influence of other factors outside of leadership style, work motivation and work discipline

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor (SDM) sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai walaupun alat-alat yang dimiliki suatu organisasi begitu modern.

Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang

bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Maka, motivasi kerja ialah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan. Disiplin kerja adalah suatu proses aturan yang telah dibuat dalam menjalankan pekerjaan, dimana disiplin kerja akan menjadikan ukuran setiap individu dalam mengembangkan dirinya dan instansi. Dengan begitu lingkungan kerja juga menjadi ajang ukuran dalam keberhasilan disuatu instansi. proses aturan yang telah dibuat dalam menjalankan pekerjaan, dimana disiplin kerja akan menjadikan ukuran setiap individu dalam mengembangkan dirinya dan instansi. Dengan begitu lingkungan kerja juga menjadi ajang ukuran dalam keberhasilan disuatu instansi.

Tabel 1. Laporan Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja (dalam 1 tahun/orang)	Jumlah Hari Kerja Pegawai Pertahun	Jumlah Absen			Persentase (%)
					Alpa	Izin	Sakit	
1	2017	23	288	6624	5	9	12	0,075
2	2018	23	288	6624	5	11	10	0,075
3	2019	23	288	6624	8	10	12	0,120
4	2020	25	288	7200	7	8	13	0,097
5	2021	26	288	7488	6	11	14	0,080

Berdasarkan pengamatan dilapangan atau wawancara awal pra penelitian, maka dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai camat akhir tahun 2017 sebanyak 23 orang dengan jumlah hasil kerja dalam 1 tahun 288 hari dengan tingkat absensi sebanyak 26 kali yaitu: 5 orang alpa, 9 orang izin, dan 12 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,075%. Tahun 2018 jumlah pegawai sebanyak 23 orang dengan jumlah hari kerja dalam 1 tahun 288 dengan tingkat absensi 26 kali yaitu: 5 orang alpa, 11 orang izin, 10 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,075%. Tahun 2019 jumlah pegawai sebanyak 23 orang dengan jumlah hari kerja dalam 1 tahun 288 dengan tingkat absensi sebanyak 30 kali yaitu 8 orang alpa, 10 orang izin, 12 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,120%.

Pada tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 25 orang dengan jumlah hari kerja dalam 1 tahun 288 dengan tingkat absensi 28 kali yaitu: 7 orang alpa, 8 orang izin, 13 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,097%. Dan pada tahun 2021 jumlah pegawai sebanyak 26 orang dengan jumlah hari kerja dalam 1 tahun 288 dengan tingkat absensi 31 kali yaitu: 6 orang alpa, 11 orang izin, 14 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0.080%.

Tabel 2. Laporan Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Rumbai Timur Pekanbaru Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja (dalam 1 tahun/orang)	Jumlah Hari Kerja Pegawai Pertahun	Jumlah Absen			Persentase (%)
					Alpa	Izin	Sakit	
1	2017	21	288	6048	3	7	10	0,050
2	2018	23	288	6624	5	5	7	0,075
3	2019	23	288	6624	6	8	13	0,090
4	2020	25	288	7200	5	11	9	0,069
5	2021	25	288	7200	9	8	13	0,125

Berdasarkan pengamatan dilapangan atau wawancara awal pra penelitian, maka dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai camat akhir tahun 2017 sebanyak 21 orang dengan jumlah hasil kerja dalam 1 tahun 288 hari dengan tingkat absensi sebanyak 20 kali yaitu: 3 orang alpa, 7 orang izin, dan 10 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,050%. Tahun 2018 jumlah pegawai sebanyak 23 orang dengan jumlah hari kerja dalam 1 tahun 288 dengan tingkat absensi 17 kali yaitu: 5 orang alpa, 5 orang izin, 7 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,075%. Pada tahun 2019 jumlah pegawai sebanyak 23 orang dengan jumlah hari kerja dalam 1 tahun 288 dengan tingkat absensi sebanyak 27 kali yaitu 6 orang alpa, 8 orang izin, 13 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,090%. Pada tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 25 orang dengan jumlah hari kerja dalam 1 tahun 288 dengan tingkat absensi 25 kali yaitu: 5 orang alpa, 11 orang izin, 9 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,069%. Dan pada tahun 2021 jumlah pegawai sebanyak 25 orang dengan jumlah hari kerja dalam 1 tahun 288 dengan tingkat absensi 30 kali yaitu: 9 orang alpa, 8 orang izin, 13 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,125%.

Tabel 3. Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Rumbai Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah penilaian kinerja pegawai	Rata-rata kinerja pegawai	Keterangan
1	2017	23	1784,8	77,6	Baik
2	2018	23	1767,09	76,83	Baik
3	2019	23	1801,59	78,33	Baik
4	2020	25	1915	76,6	Baik
5	2021	26	2036,58	78,33	Baik

Berdasarkan pengamatan dilapangan atau wawancara awal pra penelitian, maka pada tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja pegawai kantor Camat Rumbai Pekanbaru dari tahun 2017 sampai tahun 2021 berada dalam kategori baik dengan penjabaran sebagai berikut, pada tahun 2017 jumlah pegawai sebanyak 23 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai camat 1784,8% dan rata-rata kinerja pegawai berjumlah 77,6% dengan berkategori baik. Pada tahun 2018 jumlah pegawai sebanyak 23 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai camat 1767,09% dan rata-rata kinerja pegawai berjumlah 76,83% dengan berkategori baik. Tahun 2019 jumlah pegawai sebanyak 23 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai camat mengalami kenaikan sebesar 1801,59% dan rata-rata kinerja pegawai berjumlah 78,33% dengan berkategori baik. Tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 25 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai camat mengalami penurunan sebesar 1915% dan rata-rata kinerja pegawai berjumlah 76,6% dengan berkategori baik, serta pada tahun 2021 jumlah pegawai sebanyak 26 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai mengalami kenaikan kembali yaitu sebesar 2036,58% dan rata-rata kinerja pegawai berjumlah 78,33% dengan berkategori baik.

Tabel 4. Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Rumbai Timur Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah penilaian kinerja pegawai	Rata-rata kinerja pegawai	Keterangan
1	2017	21	1638	78	Baik
2	2018	23	1786,18	77,66	Baik
3	2019	23	1778,59	77,33	Baik
4	2020	25	1937,5	77,5	Baik
5	2021	25	1975	79	Baik

Berdasarkan pengamatan dilapangan atau wawancara awal pra penelitian, maka pada tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja pegawai kantor Camat Rumbai Timur Pekanbaru dari tahun 2017 sampai tahun 2021 berada dalam kategori baik dengan penjabaran sebagai berikut, pada tahun 2017 jumlah pegawai sebanyak 21 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai camat 1638% dan rata-rata kinerja pegawai camat sebesar 78% dengan berkategori baik. Pada tahun 2018 jumlah pegawai 23 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai 1786,18% dan rata-rata kinerja pegawai camat mengalami penurunan menjadi 77,66% dengan berkategori baik, pada tahun 2019 jumlah pegawai 23 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai mengalami penurunan kembali yaitu sebesar 1778,59% dan rata-rata kinerja pegawai camat sebesar 77,33% dengan berkategori baik. Tahun 2020 jumlah pegawai 25 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai mengalami penurunan kembali sebesar 1937,5% dan rata-rata kinerja pegawai sebesar 77,5% dengan kategori baik serta pada tahun 2021 jumlah pegawai 25 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai mengalami kenaikan secara signifikan yaitu sebesar 1975% dan rata-rata kinerja pegawai camat sebesar 79% dengan berkategori baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Schermerhorn dalam Nurmansyah (2020:163) *leadership is the process of inspiring others to work hard to accomplish important tasks* (kepemimpinan adalah suatu proses untuk memberikan inspirasi pada orang lain agar bekerja keras dalam mencapai tugas penting).

Motif atau motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak/berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam

diri manusia yang perlu ditanggapi (Notoatmodjo;2013;114).

Mangkunegara (2016:95) Indikator motivasi kerja yaitu: (1) Kebutuhan fisiologi, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan merasa memiliki, (4) Kebutuhan akan penghargaan, (5) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri.

Sherlie dan Hikmah (2020:757) Disiplin kerja ialah suatu metode perkembangan konstrutif bagi pegawai yang memiliki kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukan pada tindakan bukan orangnya. Secara garis besar, disiplin kerja yaitu sikap, tingkah laku, serta perbuatan sesuai aturan yang telah diterapkan dari perusahaan dengan tertulis/tidak tertulis dan jika seorang pegawai telah melanggar peraturan yang telah diterapkan maka akan dikenakan sanksi.

Mangkunegara (2015:93) indikator disiplin kerja sebagai berikut: (1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, (2) Ketepatan jam pulang ke rumah, (3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, (4) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan (5) Tepat waktu dalam melaksanakan tugas

Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Didalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang besar bagi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 dalam Nurmansyah (2021:114) Indikator kinerja pegawai berdasarkan penilaian Aparatur Sipil Negara (ASN) pada SKP (Sasaran Kerja Pegawai) adalah sebagai berikut: (1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP), (2) Perilaku Kerja, (3) Kepemimpinan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif

Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik inferensial, (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi Tanggapan, Responden Tentang Kinerja Pegawai

No	Indikator	Frekuensi					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Kuantitas	24	23	4	0	0	4,38
		48%	44%	8%	0%	0%	
2	Kualitas	24	23	4	0	0	4,38
		48%	44%	8%	0%	0%	
3	Waktu	25	20	6	0	0	4,33
		50%	45%	5%	0%	0%	
4	Biaya	23	21	7	0	0	4,30
		46%	42%	12%	0%	0%	
5	Orientasi Pelayanan	24	19	8	0	0	4,30
		50%	32%	18%	0%	0%	
6	Integritas	20	23	8	0	0	4,20
		45%	35%	20%	0%	0%	
7	Komitmen	19	25	7	0	0	4,20
		30%	50%	20%	0%	0%	
8	Disiplin	25	21	5	0	0	4,38
		50%	40%	10%	0%	0%	
9	Kerjasama	26	19	6	0	0	4,38
		55%	35%	10%	0%	0%	
10	Kepemimpinan	22	22	7	0	0	4,24
		45%	45%	10%	0%	0%	
	Jumlah	232	216	25	0	0	43,01
	Rata-Rata	23,2	21,6	2,5	0	0	4,301
	Persentase	46%	41%	13%	0%	0%	100%

Rekapitulasi Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan.

No	Indikator	Frekuensi					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Sifat	37	11	3	0	0	4,67
		60%	30%	10%	0%	0%	
2	Kebiasaan	33	14	4	0	0	4,55
		70%	20%	10%	0%	0%	
3	Temperamen	26	20	4	1	0	4,36
		45%	40%	10%	5%	0%	
4	Watak	27	19	5	0	0	4,45
		60%	30%	10%	0%	0%	
5	Kepribadian	26	22	3	0	0	4,49
		50%	40%	10%	0%	0%	
Jumlah		149	86	19	1	0	22,52
Rata-Rata		29,8	17,2	9,5	0,2	0	4,504
Persentase		57%	32%	10%	1%	0%	100%

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

No	Indikator	Frekuensi					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Kebutuhan Fisiologi	17 40%	21 50%	13 10%	0 0%	0 0%	4,07
2	Kebutuhan Rasa Aman	17 40%	23 50%	11 10%	0 0%	0 0%	4,16
3	Kebutuhan Sosial	20 45%	24 50%	7 5%	0 0%	0 0%	4,26
4	Kebutuhan Penghargaan	19 30%	24 60%	8 10%	0 0%	0 0%	4,24
5	Kebutuhan Mengaktualisasikan Diri	25 60%	19 30%	7 10%	0 0%	0 0%	4,38
Jumlah		98	87	46	0	0	21,11
Rata-Rata		19,6	17,4	9,2	0	0	4,222
Persentase		43%	48%	9%	0%	0%	100%

Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Frekuensi					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Ketepatan Waktu Datang Ketempat Kerja	30	18	3	0	0	4,56
		70%	25%	5%	0%	0%	
2	Ketepatan Jam Pulang Kerumah	27	19	5	0	0	4,45
		50%	45%	5%	0%	0%	
3	Kepatuhan Terhadap Peraturan Yang Berlaku	30	16	5	0	0	4,48
		60%	35%	5%	0%	0%	
4	Tanggung Jawab Dalam Mengerjakan Tugas	30	16	5	0	0	4,48
		60%	35%	5%	0%	0%	
5	Tepat Waktu Dalam Melaksanakan Tugas	30	17	4	0	0	4,52
		60%	35%	5%	0%	0%	
Jumlah		147	86	22	0	0	22,49
Rata-Rata		29,4	17,2	4,4	0	0	4,498
Persentase		60%	35%	5%	0%	0%	100%

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	r-Hitung	r-Tabel N=51	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas	0,875	0,276	Valid
	Kualitas	0,907	0,276	Valid
	Waktu	0,855	0,276	Valid
	Biaya	0,827	0,276	Valid
	Orientasi Pelayanan	0,834	0,276	Valid
	Integritas	0,881	0,276	Valid
	Komitmen	0,894	0,276	Valid
	Disiplin	0,858	0,276	Valid
	Kerjasama	0,858	0,276	Valid
	Kepemimpinan	0,777	0,276	Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)	Sifat	0,874	0,276	Valid
	Kebiasaan	0,904	0,276	Valid
	Temperamen	0,927	0,276	Valid
	Watak	0,917	0,276	Valid
	Kepribadian	0,859	0,276	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Kebutuhan Fisiologi	0,886	0,276	Valid
	Kebutuhan Rasa Aman	0,932	0,276	Valid
	Kebutuhan Sosial	0,920	0,276	Valid
	Kebutuhan Penghargaan	0,920	0,276	Valid
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,875	0,276	Valid
Disiplin Kerja (X3)	Ketepatan Waktu Kerja	0,879	0,276	Valid
	Ketepatan Jam Pulang	0,884	0,276	Valid
	Kepatuhan Pada Peraturan	0,926	0,276	Valid
	Tanggung Jawab Atas Tugas	0,946	0,276	Valid
	Tepat Waktu Atas Tugas	0,892	0,276	Valid

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa variable kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja telah dinyatakan valid. Dan dari tabel diatas keempat variabel dalam penelitian ini memperoleh hasil pengujian nilai r hitung seluruh pernyataan > r tabel (0,276). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,938	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,945	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,945	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,959	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan bahwa instrumen penelitian telah melewati syarat yang telah dipersyaratkan agar dapat dikatakan reliabel. Masing-masing nilai ke tiga variabel tersebut > 0,60 yang artinya ke tiga variabel ini telah memenuhi syarat reliable. Dengan demikian instrumen pada penelitian ini telah dianggap reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig
Gaya Kepemimpinan	0,964	51	0,119
Motivasi Kerja	0,967	51	0,164
Disiplin Kerja	0,960	51	0,087
Kinerja Pegawai	0,960	51	0,087

Berdasarkan hasil uji dari Shapiro-Wilk pada tabel diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,119, 0,164, 0,087, 0,087 > 0,05. Mardiatmoko (2020) menjelaskan bahwa apabila suatu variabel memperoleh nilai signifikansi > 0,05, maka variabel tersebut dapat diartikan telah lulus memenuhi uji normalitas. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa variabel diatas model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.493	2,027
Motivasi Kerja	.533	1,877
Disiplin Kerja	.600	1,666

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai VIF variabel 2,027, 1,877, 1,666 < 10 dan nilai tolerance value 0,493, 0,533, 0,600 > 0,1. Ghazali (2016) menjelaskan bahwa apabila suatu variabel nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian, seluruh variabel tidak terjadi multikolinearitas.

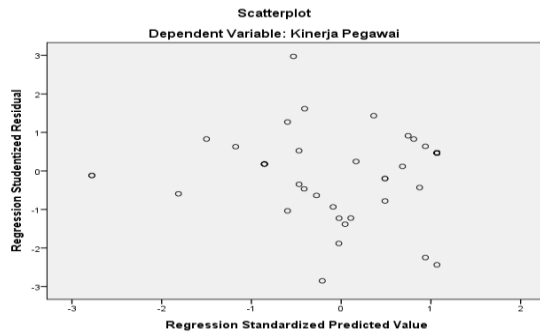
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.807 ^a	.652	.630	3,532	1,863

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Heteroskedastisitas

Metode Glejser

Model		Coefficients ^a		t	Sig
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1	(Constant)	3.033	2.274	1.334	.189
	Gaya Kepemimpinan	.096	.114	.840	.405
	Motivasi Kerja	-.133	.094	-.1409	.165
	Disiplin Kerja	.008	.085	.015	.925

Berdasarkan tabel diatas, dari uji Glejser diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel independen tidak signifikan terhadap absolut residual (0,405, 0,165, 0,925 > 0,05). Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Maksud dari heteroskedastisitas ini dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi.

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	1097.821	3	365.940	29.333
	Residual	586.336	47	12.475	
	Total	1684.157	50		

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data Olahan SPSS,2022

Berdasarkan tabel diatas, Nilai konstanta (a) sebesar -10.784. Nilai koefisien regresi variabel *gaya kepemimpinan* sebesar 0,868, variabel *motivasi kerja* sebesar 0,516, sedangkan variabel *disiplin kerja* sebesar 1.016.

Hasil Uji t (Hipotesis)

Hasil Uji F (Simultan)

Model		Coefficients ^a		t	Sig
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1	(Constant)	-10.784	5.505	-1.959	.056
	Gaya Kepemimpinan	.868	.246	3.536	.001
	Motivasi Kerja	.516	.175	2.941	.005
	Disiplin Kerja	1.016	.227	4.485	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Uji Determinasi

Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.630	3.532

Predictors : (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Olahan SPSS,2022

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel *gaya kepemimpinan* berpengaruh terhadap *kinerja pegawai* secara signifikan terlihat dari uji t dimana t-hitung 3,536 lebih besar dari t-tabel 2,011 dengan signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,868. Adapun untuk melihat besar pengaruh *gaya kepemimpinan* terhadap *kinerja pegawai* adalah dengan melihat nilai pada tabel beta dalam kolom *Standardzide Coefficient*. Nilai beta untuk variabel *gaya kepemimpinan* adalah sebesar 355 atau sebesar 0,355%.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel *motivasi kerja* berpengaruh terhadap *kinerja pegawai* secara signifikan terlihat dari uji t dimana t-hitung 2,941 lebih besar dari t-tabel 2,011 dengan signifikan 0,005 lebih kecil dari 0,05 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,249. Adapun untuk melihat besar pengaruh *motivasi kerja* terhadap *kinerja pegawai* adalah dengan melihat nilai pada tabel beta dalam kolom *Standardzide Coefficient*. Nilai beta untuk variabel *motivasi kerja* adalah sebesar 249 atau sebesar 24,9%.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel *disiplin kerja* berpengaruh terhadap *kinerja pegawai* secara signifikan terlihat dari uji t dimana t-hitung 4,485 lebih besar dari t-tabel 2,011 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,460. Adapun untuk melihat besar

Model		Coefficients ^a		t	Sig
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1	(Constant)	-10.784	5.505	-1.959	.056
	Gaya Kepemimpinan	.868	.246	3.536	.001
	Motivasi Kerja	.516	.175	2.941	.005
	Disiplin Kerja	1.016	.227	4.485	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS,2022

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah dengan melihat nilai pada tabel beta dalam kolom *Standardized Coefficient*. Nilai beta untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 1,016 atau sebesar 10,16%.

Hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada tabel B nilai tertinggiya terdapat pada variabel disiplin kerja yaitu sebesar 1.016 dengan nilai signifikannya yaitu 0,000 maka demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian dapat diketahui secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent dilakukan dengan cara membandingkan F-tabel dengan F-hitung. Hipotesis diterima jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan $Sig < 0,05$. Nilai F-tabel pada $\alpha 0,05$ adalah 3.19. Nilai F-hitung adalah 29.333 dengan nilai signifikan 0,000. Maka nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ $29.333 > 3.19$ dengan nilai $sig 0,000 < 0.05$. Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian t (hipotesis) tersebut terbukti bahwa nilai F-hitung lebih besar dari pada nilai F-tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa didalam penelitian ini hasil pengujian t (hipotesis) dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan hal tersebut dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan yang menunjukkan

bahwa indikator sifat memiliki skor tertinggi dengan nilai 4,67.

- 2) Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan hal tersebut dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden tentang motivasi kerja yang menunjukkan bahwa indikator kebutuhan mengaktualisasikan diri memiliki skor tertinggi dengan nilai 4,38.
- 3) Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan hal tersebut dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden tentang disiplin kerja yang menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu ketempat kerja memiliki skor tertinggi dengan nilai 4,56.
- 4) Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Rumbi dan kantor Kecamatan Rumbi Timur Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang bisa diberikan : Pemimpin harus dapat mengelola emosi yang mereka miliki dengan baik agar dapat mengevaluasi pekerjaan karyawannya, menilai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kartini Kartono, 2017, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Koontz, Halrod. O'Donnel, 2016, *Manajemen, Terjemahan*, Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S, 2013, *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurmansyah, SR, 2020, *Pengantar Manajemen Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Nurmansyah, SR, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Priansa Donni, 2017, *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, 2013, *Metode Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika
- Sunyoto, P. C, 2013, *Motivation And Business Capability in Increasing The Succes of Small Industry Business*. Surabaya: Puslit Petra.
- Agustina Rahmi, Gusti Noorlitaria Achmad, Doddy Adhimursandi. *The Effect Of Leadership And Empowerment Style and Motivation On work Discipline And Employee Performance In Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City*. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN. Volume 9 Issue 3 Ser. III, Mar. 2020.
- Astuti, Dasmadi, Puji, 2020, *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Mojosoongo Studi Kasus Pada KUD Mojosoongo Di Boyolali*. Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi, 8 (1), 25-37.
- M. Khotib Arifai. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk – Tangerang*. PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis ISSN. Vol. 1 No. iv Oktober. 2017.
- Tensiani. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Garum*. ISSN. Otonomi Vol. 20 Nomor 1 Edisi April. 2020.
- Sherlie, Hikmah, 2020, *Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia*. Motivasi Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5 (1)