

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LUBUK BAJA BATAM

Dwi Zianatika¹, Wasiman²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb180910451@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Human resources are the most significant asset in achieving the goals of an organization, because they have an important role in every organizational activity. Without the role of humans, activities in organizations cannot run properly. In this case, it shows that human resources are the main key that should be thought of. To determine the effect of leadership style, employee performance, on employee performance and the effect of leadership style and work discipline together on employee performance at the Lubuk Baja District Office, Batam City. The research method uses associative quantitative research, with data analysis techniques validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, descriptive analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (r^2), t test (alone), f test together). The outcomes showed that there was an influence of leadership style, work discipline on the performance of the employees of the Lubuk Baja District Office. The conclusion shows that the influence of leadership style on employee performance is 18.9%. And the effect of work discipline on employee performance is 55.5%. And the influence of leadership style and work discipline on performance is 25.6%

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah modal utama dalam perolehan arah di instansi, karena mempunyai kedudukan bernilai dalam setiap aktivitas Instansi. Keberadaan manusia apabila tidak ada, maka aktivitas dalam instansi tidak mampu berjalan lancar. Dalam hal tersebut membuktikan yang mana sumber daya manusia menjadi kunci penting yang mesti dicermati.

Gaya kepemimpinan dalam suatu instansi sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan dalam sebuah Instansi diharuskan agar dapat mewujudkan orang-orang yang berada dalam Instansi yang dipimpinnya dengan perilaku sejalan apa yang diharapkan dari pemimpin guna memenuhi arah Instansi. Seorang pemimpin harus dapat memahami sikap dari anggota atau bawahannya di Instansi yang dipimpinnya supaya dapat mendapatkan gaya kepemimpinan yang cocok untuk Instansinya. Kepemimpinan secara umum terdiri dari proses mengubah agar

mewujudkan arah instansi, maka kepemimpinan harus bisa memotivasi karakter pegawai agar mewujudkan dan merubah agar membenahi budaya atau kelompoknya, sebab kesuksesan dari gaya kepemimpinan supaya mendorong setiap orang agar memenuhi sasaran yang sudah ditentukan dari instansi. Maka dari hal tersebut, agar mengurus keberlangsungan kegiatan instansi dalam memenuhi tujuannya, dengan begitu dibutuhkan disiplin kerja yang mampu memajukan kinerja pegawai serta gaya kepemimpinan yang mampu menunjang pegawai sewaktu menjalankan kewajibannya jadi efektif. (Bukit and Dkk 2019:413)

Disiplin suatu aktivitas mengatur untuk mengelola kriteria Instansional. Dilakukannya aktivitas tersebut supaya dapat memotivasi setiap pegawai demi meneladani berbagai kriteria dan kaidah yang berlaku, sehingga penyalahgunaan dapat dihindari. Kinerja adalah capaian/prestasi seseorang atas kewajibannya yang disodorkan tertuju

padanya. Kinerja bisa juga dilihat menjadi afiliasi atas hasil kerja (sesuatu yang diinginkan) dan kompetensi (cara seseorang mendapatkannya). (Nurjaya 2021:172).

Berkean dengan kinerja pegawai yakni problematika yang cukup dipertimbangkan bagi Instansi, sebab kinerja pegawai akan memberikan pengaruh pada kapasitas Instansi dalam mengimbangi lawan sejalan dengan pertumbuhan zaman. Terdapat sejumlah unsur baik yang bisa memberi pengaruh pada kinerja pegawai yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri atau bisa dalam kaitannya dengan budaya instansi. Ada beberapa unsur yang akan dipertimbangkan dalam pengembangan kapasitas yakni gaya kepemimpinan yang otokratis lebih kuat dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya karena tidak semua keputusan selalu melibatkan staf/anggota dan masih kurangnya fasilitas kantor untuk memajukan kinerja pegawai dan adanya masalah disiplin kerja pegawai. (Aditya Irawan, 2018:78)

Hasil pengamatan tersebutlah, yang memotivasi penulis ingin melangsungkan penelitian dengan membawakan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam”

KAJIAN TEORI

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah bagian terpenting dalam pertumbuhan Instansi, karena tanpa kepemimpinan yang cekatan, maka tidak mudah untuk mewujudkan arah Instansi kedepannya. Jika seorang pemimpin berjuang agar merubah sikap orang lain, dengan begitu orang tersebut atas cara kepemimpinannya harus dipikirkan. Gaya kepemimpinan ialah kepribadian serta cara, demi capaian gabungan dari sebuah nilai, kemampuan, karakter, perilaku, yang yang digunakan seorang pemimpin di saat ia berusaha mengubah kinerja pegawainya. Berlandaskan maksud gaya kepemimpinan tersebut bisa diberi kesimpulan yang mana kepemimpinan merupakan kapabilitas individu sewaktu

memberi arahan, mendorong, mempengaruhi, dan mengontrol setiap orang atau pegawai agar dapat membuat sebuah pekerjaan akan kemauan sendiri demi terwujudnya suatu tujuan (Nurjaya, 2021:84)

Indikator Gaya Kepemimpinan

Pasolong dalam penelitian (Bukit and Dkk 2019:413–22) menyebutkan indikator gaya kepemimpinan bisa dinilai melalui yaitu:

1. Pembuatan secara bersama keputusan itu
2. Setiap bawahan yang dihargai kapasitasnya
3. Kritik, saran/pendapat dari bawahan yang didengarkan
4. Bersama melaksanakan pekerjaan dengan bawahan,

Disiplin Kerja

Menurut Moekijat “Disiplin ialah kesediaan mengendalikan diri untuk diatur, disiplin berawal Bahasa latin, yaitu *disciplina* yang maknanya latihan atau pendidikan, tata krama dan spiritual serta pengembangan kebiasaan, disiplin menekankan pada dukungan pegawai supaya meningkatkan perilaku yang baik atas pekerjaan.” Dalam penelitian (Suherman 2018:1–14) disiplin ialah suatu aktivitas manajemen membagikan semangat kepada penerapan kriteria Instansi, hal tersebut menjadi pelatihan yang tertuju pada setiap tindakan melegitimasi serta dilibatkan setiap pengetahuan dan sikap aparat yang akhirnya terdapat kedisiplinan dari individu aparat, supaya ke arah adanya kerjasama dan performa yang bagus.

Prinsipnya disiplin dalam penelitian (Sunarsi, 2018:1) yaitu setiap individu dan juga kelompok yang menguatkan akan ketaatan terhadap sebuah instruksi.(Sunarsi 2018:1) Kedisiplinan merupakan seseorang yang sadar dan taat atas aturan instansi/lembaga serta budaya yang berlangsung.

Indikator Disiplin Kerja

Singodimedjo (2019:15) mengemukakan yang mana disiplin kerja terdapat indikatornya yang meliputi:

1. Patuh akan aturan waktu.
2. Patuh akan peraturan Instansi dan instansi.
3. Patuh akan aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Patuh akan peraturan lainnya.

Kinerja Pegawai

Kinerja ialah konsekuensi atau taraf kesuksesan individu atau kelompok dalam kurun waktu tertentu sewaktu menjalankan kewajiban ketimbang setiap adanya seperti kriteria capaian kerja, tujuan atau tujuan atau terlebih dahulu kriteria sudah ditetapkan dan disetujui bersama-sama". Dalam penelitian (Handayani 2019:74–84) ada 5 unsur yang merubah kinerja pegawai :

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Kemampuan kerja sama
4. Kehadiran
5. Ketepatan waktu dari hasil

Indikator Kinerja

Mondy, Noe, Premeaux menyebut indikator Kinerja dalam penelitian (Barsah, 2019:15) diantaranya:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Adaptabilitas
4. Inisiatif
5. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Dari penelitian yang dijalankan, metode yang dipakai adalah kuantitatif asosiatif, dimana maknanya penelitian dilaksanakan berlandaskan atas ketersediaan teori serta agar memahami keterkaitan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melakukan analisis korelasi beserta regresi. Metode pendekatan analisis kuantitatif yang menjadikan penelitian ini dengan ditunjang dari analisa deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif dilakukan dengan data yang dikuantitatifkan dimana data diperoleh melalui responden berlandaskan *list* pertanyaan yang sudah dibagikan. Berlandaskan rancangan penelitian dimaknai untuk melaksanakan analisa uji hipotesis penelitian lewat

teknik analisis statistika yang terkait supaya menemukan uraian tentang keterkaitan adanya timbal balik sebab akibat dan melakukan uji dampak variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Suherman 2018:1–14). Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam, Alamat Jl. Bunga Raya No.03, Balai Indah, Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam, Kepulauan Riau. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yang mana setiap bagian dari populasi ini disertakan sebagai sampel. Bisa diketahui sejumlah 106 orang pegawai populasinya, dengan begitu pantas agar dengan menyeluruh diambil untuk dijadikan sampel. Dengan sumber data primer dan sekunder. Adapun data dikumpulkan melalui teknik *Field Research* (Penelitian Lapangan), *Library Research* (Penelitian Kepustakaan) memanfaatkan kuesioner yaitu *skala likert*. Adapun Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja menjadi variabel independen, dan Kinerja Pegawai menjadi variabel dependen.

Teknik Analisa Data

Melalui penelitian yang dijalankan metode analisa data yang dipakai yakni menjalankan uji instrumen penelitian, analisis deskriptif dan data, dimana mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, analisis deskriptif, analisa regresi linear berganda, koefisien determinasi (r^2), uji t (secara sendiri-sendiri), uji f (secara bersamaan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

	r hitung	r tabel 5% (103)
X1.1	0.449	0.195
X1.2	0.575	0.195
X1.3	0.445	0.195
X1.4	0.253	0.195

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2021)

Bisa dijumpai yang mana nilai r hitung atas tiap-tiap pertanyaan variabel gaya kepemimpinan tidak lebih kecil dari 0.195. Dengan demikian bisa diberi kesimpulan kalau syarat validitas instrumen telah dipenuhi dari setiap pertanyaan variabel gaya kepemimpinan guna dipakai menjadi alat penghimpun data penelitian.

Tabel 4.18 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

	r hitung	r tabel 5% (103)
X2.1	0.501	0.195
X2.2	0.695	0.195
X2.3	0.581	0.195
X2.4	0.306	0.195

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2021)

Bisa dijumpai kalau nilai r hitung atas tiap-tiap pertanyaan variabel disiplin kerja tidak lebih kecil dari 0.195. Dengan demikian bisa diberi kesimpulan kalau syarat validitas instrumen telah dipenuhi dari setiap pertanyaan variabel disiplin kerja guna dipakai menjadi alat penghimpun data penelitian.

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Instrumen penelitian pada variabel Kinerja Pegawai terdapat hasil ujinya yaitu:

Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

	r hitung	r tabel 5% (103)
Y1	0.452	0.195
Y2	0.508	0.195
Y3	0.504	0.195
Y4	0.354	0.195

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2021)

Melalui Tabel tersebut bisa dijumpai bahwasanya nilai r hitung atas tiap-tiap pertanyaan variabel kinerja pegawai tidak lebih kecil dari 0.195. Dengan demikian bisa diberi kesimpulan kalau syarat validitas instrumen telah dipenuhi dari setiap pertanyaan variabel kinerja karyawan guna dipakai menjadi alat penghimpun data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji ini difungsikan guna tingkat reliabel suatu alat ukur bisa diketahui melalui perhitungan korelasi cronbach alpha bersama tiap-tiap pernyataan atas sebuah variabel, dengan ketetapan $> 0,6$ maksudnya reliabel dan $< 0,6$ maksudnya tidak reliabel.

Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0.640	4	Valid
2	Disiplin Kerja	0.721	4	Valid
3	Kinerja Pegawai	0.669	4	Valid

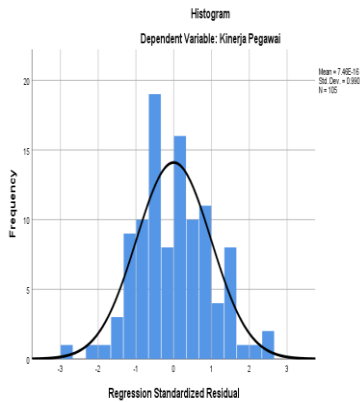
Sumber : Hasil Data Pengolahan SPSS versi 26 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki hasil reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,640, variabel disiplin kerja mempunyai hasil reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,721, variabel kinerja pegawai mempunyai hasil reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,669, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah reliabel karena nilai Cronbach's

Alpha masing-masing variabel hasilnya di atas angka 0,60

Uji Normalitas

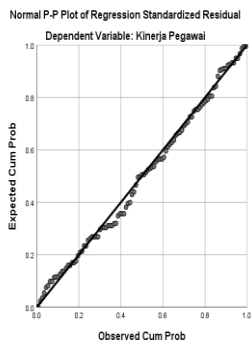
Uji normalitas diperuntukan supaya memahami apakah data dalam penelitian yang dilakukan mempunyai peredaran data yang tersebar secara normal atau tidak. Uji normalitas dilaksanakan dengan melaksanakan pengujian *histrogram regression kriteriadized residual* dan grafik normal *probability plots*



Grafik 4.4 Grafik Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2021)

Berlandaskan gambar 4.4 menyatakan dimana asumsi uji normalitas dipenuhi dari kurva yang dihasilkan sebab dari gambar 4.4, kurva tersebut dengan wujudnya seperti lonceng (*bell-shaped curve*). Melalui pemaparan bisa dilihat kalau data tersebar secara normal.



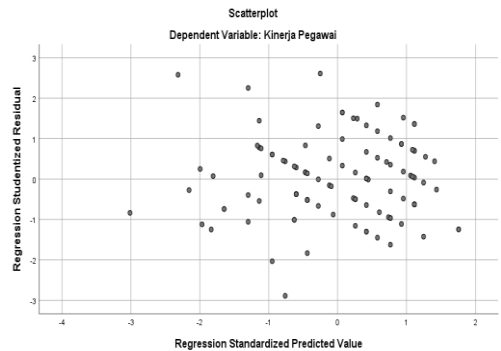
Gambar 4.5 Grafik Normal Probability Plot

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2021)

Berdasarkan gambar 4.5 menyatakan kalau setiap titik hitam membentuti garis diagonal, dengan demikian bisa diberi pernyataan kalau asumsi normalitas akan dilengkapi dari adanya model regresi. Bisa diberi kesimpulan dimana secara normal, data yang ada telah tersebar.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini terdapat fungsinya guna melihat apakah timbul varians yang tidak sama atas model regresi melalui residual. Melalui penelitian yang dijalankan, uji ini memanfaatkan uji *scatterplot*. Hasil *scatterplot* yang memakai IBM SPSS Versi 26 berikut ini,



Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas dengan *scatterplot*

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2021)

Berlandaskan gambar 4.6, bisa diamati kalau permasalahan heteroskedastisitas tidak terdapat dari model regresi sebab pola tidak dengan jelas dibuat oleh model dan setiap titik yang tersebar dari sumbu Y bisa itu berada atas maupun bawah angka 0.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.26 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unkriteriadized Coefficients		Kriteriadized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.703	1.419		3.315	.001		
	Gaya Kepemimpinan	.223	.102	.189	2.194	.031	.715	1.398
	Disiplin Kerja	.484	.075	.555	6.431	.000	.715	1.398

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2021)

Melalui table 4.26, uji data yang diperoleh hasil dijumpai bahwa persamaan regresi untuk hasil penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + + b_2 X_2$$

$$Y = 4.703 + 0,223 X_1 + 0,484 X_2$$

Dari persamaan tersebut terkandung arti yang mana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Dari persamaan tersebut bisa dijabarkan yakni: Konstanta = -267 maksudnya bilamana positif nilai konstanta maka dinyatakan variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) ada pengaruh positifnya. Bilamana dalam satu-satuan, variabel independen berpengaruh atau naik, dengan demikian variabel kinerja pegawai bakal turun. Koefisien X1 sebesar 0,223

Maksudnya bilamana gaya kepemimpinan naik satu-satuan, dengan demikian terjadi peningkatan sebesar 0,223 satuan atau 22,3% pada kinerja pegawai. Koefisien X2 sebesar 0,484 maksudnya bilamana disiplin kerja naik satu-satuan, dengan demikian terjadi peningkatan sebesar 0,484 satuan atau 48,4% pada kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi beranjak berawal angka 0 sampai dengan ke 1. Koefisien ini dengan tujuannya agar sejauh apa kemampuan model guna menjelaskan variasi nilai variabel dependen bisa diukur. Maka bila mendekati 1 angkanya, dengan begitu modelnya akan semakin baik.

Tabel 2.27 Tabel Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.676 ^a	.456	.446	1.530	1.688

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2021)

Tabel 4.27 menyatakan Nilai R square (r²) = 0,456. Nilai ini membuktikan yang mana variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terdapat pengaruh sebesar 45,6% terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel bakal dilakukan agar taraf bisa ditentukan, yaitu:

1. Bilamana t hitung ≤ t tabel, dengan begitu Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Bilamana t hitung > t tabel, dengan begitu Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji t (secara sendiri-sendiri)

Tabel 4.27 Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unkriteriadized Coefficients		Kriteriadized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.703	1.419		3.315	.001		
	Gaya Kepemimpinan	.223	.102	.189	2.194	.031	.715	1.398
	Disiplin Kerja	.484	.075	.555	6.431	.000	.715	1.398

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2021)

Melalui uji regresi ini diperoleh hasil yang memperlihatkan sebesar 0,031 < 0,05 nilai signifikansinya serta sebesar 2.194 > t tabel hasil t hitungnya pada 105 responden, adalah 0.195 dimana perolehan nilai berdasarkan df = n – k =

105 – 2 = 103 melalui tingkat kesalahan 5%. Memperlihatkan gaya kepemimpinan ada pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja.

Secara parsial dari variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai mendapatkan hasil uji hipotesisnya dengan nilai t hitung dengan besaran 6.431, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.431 > 0.195$, yang berarti dimana ada pengaruh signifikan dari disiplin kerja

terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja.

Uji F (Secara Bersama-sama)

Hasil pengujian hipotesis secara serempak yaitu:

Tabel 4.28 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.412	2	100.206	42.804	.000 ^b
	Residual	238.788	102	2.341		
	Total	439.200	104			

Sumber : Hasil Data Pengolahan SPSS versi 26 (2021)

Sebesar 42.804 dengan signifikansi 0,000 perolehan hasil F hitung. Adapun tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dari nilai F table ini, dengan demikian didapatkan nilai F table = 4,10. Maksudnya ialah secara bersamaan atau serempak, gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Lubuk Baja.

PEMBAHASAN

4.6.1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja

Dalam pengaruh ini terdapat sebesar 18,9%. Pernyataan tersebut didapatkan melalui pernyataan yang bisa disampaikan melalui table 4.33 yaitu:

Tabel 4.29 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a								
Model		Unkriteriadized Coefficients		Kriteriadized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.703	1.419		3.315	.001		
	Gaya Kepemimpinan	.223	.102	.189	2.194	.031	.715	1.398
	Disiplin Kerja	.484	.075	.555	6.431	.000	.715	1.398

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 dijumpai kalau gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maksudnya bilamana semakin baik gaya kepemimpinan yang disodorkan dari kantor Kecamatan Lubuk Baja, akan semakin baik kinerja pegawai, sebaliknya semakin menurun gaya kepemimpinan yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Lubuk Baja, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan. Gaya Kepemimpinan yang baik akan memajukan kinerja dan efektifitas dalam bekerja.

4.6.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja

Dalam pengaruh ini terdapat sebesar 55,5%. Pernyataan ini diperoleh dari pernyataan yang berasal dari Tabel 4.30

Tabel 4.30 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a								
<i>Model</i>		<i>Unkriteriadized Coefficients</i>		<i>Kriteriadized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	4.703	1.419		3.315	.001		
	Gaya Kepemimpinan	.223	.102	.189	2.194	.031	.715	1.398
	Disiplin Kerja	.484	.075	.555	6.431	.000	.715	1.398

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26 (2021)

Bersumber dari tabel 4.30 dijumpai kalau disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maksudnya yang mana semakin baik disiplin kerja pegawai kantor Kecamatan Lubuk Baja, bakal membuat kinerja karyawan semakin baik, adapun bilamana disiplin kerja yang diberikan oleh pegawai Kecamatan Lubuk Baja semakin menurun, dengan begitu kinerja pegawai akan mengalami penurunan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan mobilitas dan efektifitas dalam bekerja.

4.7 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang didapatkan hasil tersebut bisa dikemukakan secara teoritis dan praktis implikasinya, yaitu:

1. Implikasi Teoritis
 - a. Gaya Kepemimpinan yang dimiliki terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam persepsi pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam, Gaya Kepemimpinan adalah individu yang dinilai terkait cara atau sistem yang digunakan oleh pihak kecamatan dalam menjalankan roda pemerintahan memerlukan kegiatan mental

- contohnya seperti melakukan pengingat akan setiap hal yang diwajibkan, fokus, menemukan problematika, menyelesaikan hal-hal yang tidak terpikirkan dan keputusan yang dibuat mesti cepat dalam kaitannya akan pekerjaan.
- b. Disiplin Kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam, dimana dalam hal ini disiplin kerja seorang pegawai sangat diperlukan supaya membuat sebuah kerja jadi lebih efektif dan produktif. mental pegawai yang disiplin akan menciptakan dan menentukan kapasitas kinerja seorang pegawai.
 - c. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Implikasi Praktis
Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Implikasi dari temuan ini ialah sebuah peninjauan bagi Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan yang berguna untuk Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam dan instansi lainnya untuk mengetahui variabel mana yang wajib digunakan dan dibahas supaya meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berlandaskan pelaksanaan penelitian, diperoleh hasil dengan kesimpulan yang bisa diberi, diantaranya:

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ada pengaruhnya dengan besaran 18,9%.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ada pengaruhnya dengan besaran 55,5%.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja ada pengaruhnya dengan besaran 25,6%

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Irawan, Nanik Suryani. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang." *Economic Education Analysis Journal* 7(1):265–78.
- Barsah, Akhmar. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(1):1–15. doi: 10.32493/jjsdm.v3i1.3364.
- Bukit, Pantun, and Dkk. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 4(2):413–22. doi: 10.33087/jmas.v4i2.127.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Spss 25*. Semarang.
- Handayani, dkk. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajemen* Volume 5,:72–84.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hermanto, Hermanto, and Darmanah Darmanah. 2020. "Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur." *Jurnal Aktual* 17(2):119. doi: 10.47232/aktual.v17i2.40.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- E. Nurzaman, dkk. 2021 *Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan*. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Nurjaya, Dkk. 2021. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(2):172–84. doi: 10.32493/jjsdm.v4i2.9086.
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Instansi Teori Dan Praktek*. 2nd ed. edited by K. P. U. Offset. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono, Dr. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suherman, Herry. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 2(1):1–14. doi: 10.32493/jjsdm.v2i1.1932.
- Sunarsi, Denok. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 1(2):1–24. doi: 10.32493/jjsdm.v1i2.919.
- Wasiman. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam." *Jurnal Akrab Juara* 3(1):18–30.