

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA**

Widia Agustina¹, Yusran Fahmi², Agus Sya'bani Arlan³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: widiaagstina17@gmail.com

ABSTRAK

Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap kedisiplinan pegawai pemerintah. Berbagai gaya kepemimpinan, termasuk otokratis, transaksional, dan transformasional, telah terbukti dapat meningkatkan disiplin pegawai dalam bekerja. Ketidakpuasan di antara anggota sering terjadi ketika para pemimpin mengadopsi pendekatan yang kurang turun tangan, yang bermanifestasi dalam hubungan yang tegang antara mereka dan bawahan mereka, pemimpin yang gagal menjelaskan ekspektasi mereka secara memadai ketika mendelegasikan tugas, dan pemimpin yang sering tidak berada di kantor karena urusan bisnis di luar kota, sehingga menyulitkan untuk berkomunikasi dengan staf. "Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sifat dan sejauh mana gaya kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan di antara pegawai pemerintah yang dipekerjakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menentukan apakah gaya kepemimpinan yang dimaksud efektif dalam menumbuhkan kebiasaan kerja yang lebih disiplin di antara para pegawai. Dengan 31 orang yang menjadi populasi dan sampel, penelitian kuantitatif deskriptif ini diambil dari berbagai sumber. Nilai t-hitung sebesar 11,579 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 merupakan hasil analisis yang dilakukan terhadap data SPSS 22. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, jika dibandingkan dengan t tabel (db = 29) yaitu 2,045. Koefisien determinasi R² untuk Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen dan Disiplin Kerja sebagai variabel dependen adalah sebesar 0,882, korelasi sebesar 82%. Dengan nilai konstanta (a) sebesar 11,147 pada persamaan regresi $Y = 11,147 + 0,446X$ dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai konstanta sebesar 11,147. Nilai disiplin kerja naik sebesar 0,446 poin untuk setiap kenaikan satu persen nilai gaya kepemimpinan, sesuai dengan koefisien regresi X yaitu sebesar 0,446. Mengingat koefisien regresi bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y".

Kata Kunci: Pengaruh, Gaya, Kepemimpinan

ABSTRACT

At the Human Resources Development and Personnel Agency, leadership style has a major impact on the discipline of government servants. Various leadership styles, including autocratic, transactional, and transformational, have been found to enhance employee discipline on the job. Dissatisfaction among members is common when leaders adopt a less hands-on approach, which manifests in strained relationships between themselves and their subordinates, leaders who fail to adequately explain their expectations when delegating tasks, and leaders who are frequently unavailable in the office due to business matters outside of the city, making it difficult to communicate with staff. "The purpose of this research is to ascertain the nature and extent to which leadership style affects the level of discipline among government servants employed by the Human Resources Development and Personnel Agency in Hulu Sungai Utara Regency. The purpose of the analysis was to determine if the leadership style in question was effective in fostering more disciplined work habits among the staff. With 31 persons making up both the population and the sample, this descriptive quantitative research draws from a wide range of sources. A t-count of 11.579 and a significance level of 0.000 were the outcomes of the analysis performed on the SPSS 22 data. The computed t is larger than the t table, and the significance value is lower than 0.05, when contrasted with the t table (db = 29) that is 2.045. The determination coefficient R² for Leadership Style as an independent variable and Work Discipline as a dependent variable is 0.882, an 82% correlation. With a constant value (a) of 11.147 in the regression

equation $Y = 11.147 + 0.446X$, we may deduce that the work discipline variable has a constant value of 11.147. The value of work discipline rises by 0.446 points for every one percent increase in the value of leadership style, according to the regression coefficient X , which is 0.446. Given that the regression coefficient is positive, we may conclude that the X variable has a positive impact on the Y variable”.

Keyword: *Influence, Style, Leadership*

PENDAHULUAN

Dalam manajemen sumber daya manusia, fokusnya ialah menyeimbangkan tuntutan karyawan dengan tuntutan perusahaan, sehingga para pekerja dapat mencapai kedua tujuan tersebut. Di dunia saat ini, menghargai orang selalu menjadi hal yang penting. Terlepas dari itu, seseorang hidup dalam atau dengan cepat menjadi peradaban industri. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja individu dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kepribadian unik mereka, yang meliputi karakteristik, kepercayaan, nilai, minat, dan sikap.

Pegawai Negeri Sipil ialah SDM Aparatur Pemerintah yang mempunyai peran ganda, disamping sebagai abdi Negara tetapi dilain pihak mempunyai misi sebagai abdi masyarakat. Dalam “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Dengan ditetapkannya peraturan tentang disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil adalah penting guna menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka. Karena kedisiplinan merupakan kunci atau pra syarat bagi suksesnya pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan oleh organisasi”.

“Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Peran ganda aparatur pemerintah tersebut harus dapat direalisasikan dalam bentuk wujud nyata, yang berupa pengabdian dan loyalitas dalam melaksanakan tugas dengan baik, profesional, produktif, bebas dari KKN, jujur dan bertanggung jawab”.

Pegawai Negeri Sipil diharapkan untuk senantiasa mempunyai pengabdian dan ketaatan yang penuh dalam melaksanakan tugasnya, serta memberikan segenap perhatian, daya, dan tenaganya untuk menjamin agar segala sesuatunya terlaksana dengan efisien dan efektif, karena pentingnya kedudukan dan pekerjaannya. Pengembangan pegawai pemerintah seperti sebuah mesin, tidak terlepas dari adanya peningkatan kedisiplinan dalam menjalankan tugas dengan baik, penerapan kedisiplinan pegawai negeri ditingkatkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara tentu tidak akan terlepas dari adanya gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap bawahan nya. Pada hakekat nya Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara mempunyai porsi yang besar dalam gaya kepemimpinan nya agar mempergaruhi bawahan nya untuk bekerja dengan penuh kedisiplinan.

Disiplin pada dasarnya merupakan cermin dari kemandirian yang diwujudkan dan digunakan oleh setiap orang dan budaya dalam suatu bangsa dalam kehidupan sehari-hari. Peraturan disiplin pegawai negeri sipil dibuat sebagai upaya untuk membina pegawai negeri yang taat dan loyal. Guna memastikan semua tugas dilaksanakan sesuai rencana organisasi, sangat penting agar seluruh pegawai memiliki kesiapan, baik dari segi kemampuan maupun kemauan yang tinggi. Kedisiplinan yang tinggi juga diperlukan untuk mendukung kelancaran kegiatan organisasi. Tanpa kedisiplinan, berbagai masalah dapat muncul yang mengancam pencapaian tujuan. Disiplin kerja merupakan kewajiban dan tanggung jawab yang harus disadari dan dilaksanakan dengan serius oleh seluruh

pegawai negeri. Setiap orang yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara juga tunduk pada hal ini.

METODE

Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kalimantan Selatan, 71414, Indonesia ialah kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara yang beralamat di Jalan Basuki Rahmat No. 004 Kecamatan Amuntai Tengah.

Salah satu cara untuk mempelajari suatu fenomena adalah melalui pendekatan kuantitatif, yang mengandalkan data numerik. Guna mendapatkan hasil yang dapat dipercaya dan teruji secara empiris, pendekatan ini menggunakan pengukuran yang obyektif dan analisis statistik. Penelitian seperti ini dikenal sebagai penelitian *ex post facto* karena tujuannya adalah untuk melihat hal-hal yang telah terjadi dan mencoba mencari tahu apa yang mungkin menyebabkannya.

Dikarenakan tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengidentifikasi efek dari hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), maka penelitian ini juga dikenal sebagai penelitian asosiatif. Teknik kuantitatif dipakai dalam studi ini. Salah satu cara untuk mempelajari hubungan antar variabel adalah dengan menggunakan metodologi *ex post facto*.

Merujuk metode ini, peneliti tidak dapat memengaruhi variabel bebas karena fenomena atau kejadian yang diteliti telah terjadi. Salah satu definisi dari teknik penelitian kuantitatif ialah teknik penelitian yang berlandaskan pada ideologi positivisme dan digunakan untuk menguji hipotesa dengan cara mempelajari populasi tertentu, mengumpulkan data dengan memakai alat penelitian, dan menganalisis hasilnya secara kuantitatif atau statistik.

Penulis memakai strategi penelitian deskriptif dalam studi ini, yaitu memberikan penjelasan secara rinci, berdasarkan data numerik, mengenai objek dan subjek yang diteliti, dimulai dari pengumpulan data dan diakhiri dengan penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2006).

Peneliti dapat menemukan korelasi komparatif antar variabel dan menjawab pertanyaan mengenai asosiasi dan hubungan antar variabel dengan menggunakan penelitian deskriptif.

Penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang memakai data numerik guna menguji hipotesis dan mengungkap pola dalam fenomena yang diteliti. Dalam metode ini, data dikumpulkan, dianalisis, dan diinterpretasikan secara objektif untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Terdapat beberapa tipe penelitian kuantitatif yang masing-masing mempunyai karakteristik serta tujuan yang berbeda.

PEMBAHASAN

Penulis mendistribusikan sebanyak 31 kuesioner kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara. Dengan demikian, seluruh data yang diperoleh siap untuk dianalisis lebih lanjut guna mendapatkan hasil yang akurat.

Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	19	61.3	61.3	61.3
Perempuan	12	38.7	38.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Berlandaskan pada tabel 4.6 dapat dilihat responden berjenis kelamin laki laki berjumlah 19 orang (61,3%), dan responden perempuan berjumlah 12 orang (38,7%).

Tingkat Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 TAHUN	6	19.4	19.4	19.4
31-40 TAHUN	16	51.6	51.6	71.0
41-50 TAHUN	5	16.1	16.1	87.1
51-60 TAHUN	4	12.9	12.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Merujuk pada “tabel 4.7 dapat dilihat sebanyak 6 responden (19,4%) dengan tingkat usia 21-30 tahun, 16 responden (51,6%) dengan tingkat usia 31-40 tahun, 5 responden (16,1%) dengan tingkat usia 41-50 tahun, dan 4 responden (12,9%) dengan tingkat usia 51-60 tahun”.

Tingkat Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	3	9.7	9.7	9.7
SLTA	7	22.6	22.6	32.3
D3	4	12.9	12.9	45.2
S1	14	45.2	45.2	90.3
S2	3	9.7	9.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan pada “tabel 4.8 dapat dilihat bahwa 3 responden (9,6%) dengan tingkat pendidikan SD, 7 responden (22,6%) dengan tingkat pendidikan SLTA, 4 responden (12,9%) dengan tingkat pendidikan D3, 14 responden (45,2%) dengan tingkat pendidikan S1, 3 responden (9,7%) dengan tingkat pendidikan S2”.

Jumlah PNSD Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hulu Sungai

Utara Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

No	Unit Kerja	Tingkat Pendidikan						Jumlah
		SD/ SLTP	SLTA	D3	S1	S2	S3	
1.	Kepala Badan							0

2.	Sekretaris					1		1
3.	Kepala Bidang				1			1
4.	Subbag / Subbid.				5	1		6
5.	Analisis Kepegawaian		1		2			3
6.	Analisis SDM Aparatur					1		1
7.	Analisis Diklat				1			1
8.	Verifikator Keuangan			1	2			3
9.	Pranata Komputer			3	1			4
10.	Pengadministrasian Pelatihan		1					1
11.	Pengadministrasian Umum		2			1		3
12.	Pengolah Data Kepegawaian				2			2
13.	Staf / Pelaksana		2					2
14.	Pramu Kebersihan	3						3
Jumlah		3	7	4	16	4		31

Sumber data: Aplikasi SIMPEG BKPP HSU per 31 Januari 2022

Jumlah PNSD Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hulu Sungai

Utara Berdasarkan Pangkat dan Golongan

No	Unit Kerja	Tingkat Golongan / Kepangkatan																Jumlah
		I/a	I/b	I/c	I/d	II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	
1.	Kepala Badan														0			0
2.	Sekretaris														1			1
3.	Kepala Bidang													1				1
4.	Subbag/ Subbid.												6					6
5.	Analisis Kepegawaian								1	1		1						3
6.	Analisis SDM Aparatur										1							1

7.	Analisis Diklat									1								1
8.	Verifikator Keuangan									3								3
9.	Pranata Komputer									2	1	1						4
10.	Pengadministrasi Pelatihan								1									1
11.	Pengadministrasi Umum						1			2								3
12.	Pengolah Data Kepegawaian										1	1						2
13.	Staf / Pelaksana							1		1								2
14.	Pramu Kebersihan			1	1	1												3
Jumlah																		31

Sumber data: Aplikasi SIMPEG BKPP HSU per 31 Januari 2022

Jumlah PNSD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hulu Sungai

Utara berdasarkan Tingkat Eselonering

No	Unit Kerja	Tingkat Eselonering					Jumlah
		II.b	III.a	III/b	IV.a	Staf	
1.	Kepala Badan	0					0
2.	Sekretaris		1				1
3.	Kepala Bidang			1			1
4.	Subbag / Subbid.				6		6
5.	Analisis Kepegawaian					3	3
6.	Analisis SDM Aparatur					1	1
7.	Analisis Diklat					1	1
8.	Verifikator Keuangan					3	3
9.	Pranata Komputer					4	4
10.	Pengadministrasi Pelatihan					1	1

11.	Pengadministrasi Umum					3	3
12.	Pengolah Data Kepegawain					2	2
13.	Staf / Pelaksana					2	2
14.	Pramu Kebersihan					3	3
J u m l a h		0	1	1	6	24	31

Sumber data: Aplikasi SIMPEG per 31 Januari 2022

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hulu Sungai Utara memiliki peralatan dan perlengkapan kerja yang cukup untuk memperlancar pelaksanaan tugas dan fungsi pada kantor tersebut.

Sarana dan Fasilitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Hulu Sungai Utara

No	Nama Sarana dan Prasarana Kantor	Jumlah	Keterangan
1	Komputer	20 Set	17 Baik, 3 Rusak
2	Scnanner	2 Buah	2 Rusak
3	Laptop	10 Buah	7 Baik, 3 Rusak
4	Printer	10 Buah	8 Baik, 2 Rusak
5	Televisi	2 Buah	Baik
6	Kipas Angin	6 Buah	3 Baik, 3 Rusak
7	Jam Dinding	9 Buah	Baik
8	Meja Kerja	48 Buah	45 Baik, 3 Rusak
9	Kursi Kerja	52 Buah	47 Baik, 5 Baik
10	Kursi Tamu	2 Set	Baik
11	Mesin Ketik Manual	4 Buah	Baik
12	Lemari Kayu	12 Buah	7 Baik, 5 Rusak
13	Lemari Arsip	8 Buah	4 Baik, 4 Rusak
14	Papan Struktur Organisasi	1 Buah	Baik
15	Papan Data	1 Buah	Baik
16	Papan Daftar Kegiatan	1 Buah	Baik

17	Pesawat Telepon	2 Buah	Baik
18	Air Conditioner (AC)	10 Buah	9 Buah, 1 Baik
19	Mesin Fax	2 Buah	Rusak
20	Modem Wifi	2 Buah	Baik

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hulu Sungai Utara Tahun 2024

Pengujian mencakup uji validitas, uji realibilitas, uji hipotesis, uji linieritas dan uji regresi linier sederhana.

a. Uji Validitas

Uji validitas memverifikasi bahwa variabel penelitian diukur dengan benar oleh kuesioner. Agar sebuah kuesioner dapat dikatakan valid, maka pertanyaan-pertanyaannya harus dapat mengungkapkan konstruk yang diukur. Item dianggap sah jika nilai corrected item total correlation lebih dari 0,355, dan dianggap tidak sah jika kurang dari 0,355.

Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	X1	0,872	0,355	Valid
	X2	0,841	0,355	Valid
	X3	0,742	0,355	Valid
	X4	0,754	0,355	Valid
	X5	0,814	0,355	Valid
	X6	0,873	0,355	Valid
	X7	0,848	0,355	Valid
	X8	0,889	0,355	Valid
	X9	0,824	0,355	Valid
	X10	0,810	0,355	Valid
	Total	1	0,355	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0,915	0,355	Valid
	Y2	0,781	0,355	Valid
	Y3	0,786	0,355	Valid
	Y4	0,883	0,355	Valid
	Y5	0,844	0,355	Valid
	Y6	0,922	0,355	Valid
	Y7	0,854	0,355	Valid
	Total	1	0,355	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Tabel di atas memperlihatkan bahwa koefisien korelasi untuk semua pertanyaan adalah positif, dan r hitung lebih tinggi dari r tabel. Hal ini membuktikan bahwa informasi yang dikumpulkan dapat diandalkan.

b. Uji Reliabilitas

Kuesioner digunakan untuk mengukur variabel, dan uji reliabilitas diterapkan untuk itu. Jika status responden tetap tidak berubah dari satu survei ke survei berikutnya, kami mengatakan bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan. Untuk memastikan keakuratan data, digunakan teknik Cronbach Alpha. Menurut pendekatan ini, sebuah alat dianggap dapat diandalkan jika koefisien keandalannya mencapai 0,60 atau lebih. Hasil untuk variabel x, gaya kepemimpinan, dan variabel y, disiplin kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dimasukkan ke dalam program SPSS 22 untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reabilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Tabel 4.1

Hasil Uji Reabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	7

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Berlandaskan “tabel diatas hasil uji reabilitas didapatkan semua nilai dri hasil variabel x dan variabel y menghasilkan nilai cronbach alpa $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel. Mengapa dikatakan reliabel, karena hasil dari cronbach alpa variabel x adalah 0,948 diatas 0,60 dan nilai dari cronbach alpa variabel y adalah 0,936 diatas 0,60. Maka dari hasil hitung tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel x dan variabel y dalam peneltian ini berdasarkan hasil uji coba reabilitasnya adalah valid atau reliabel”.

c. Uji Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linear sederhana ini dimaksudkan guna mengetahui seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan.

Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. All requested variables entered.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Seperti yang terlihat pada tabel di atas, skenario ini menggunakan teknik Enter untuk mengumpulkan data dari dua variabel: gaya kepemimpinan (variabel independen) dan disiplin kerja (variabel dependen).

Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.822	.816	.898

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Tabel diatas menjelaskan “besarnya nilai korelasi atau hubungan antar variabel (R) yaitu sebesar 0,907 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,822 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel terkait (Disiplin Kerja) adalah sebesar 82%”.

Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.112	1	108.112	134.076	.000 ^b
	Residual	23.384	29	.806		
	Total	131.496	30			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Berdasarkan “tabel hasil dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 134,076 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel gaya kepemimpinan atau dengan kata lain ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel disiplin kerja (Y). Kualitas pelayanan publik akan menyebabkan kenaikan pada kepuasan layanan sebesar 0.192”

Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.147	1.700		6.557	.000
Gaya Kepemimpinan	.446	.039	.907	11.579	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Nilai-nilai koefisien persamaan regresi ditampilkan dalam tabel di atas. $Y = a + bx$ adalah rumus dasar untuk persamaan regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

Coefficients^a Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.147	1.700		6.557	.000
Gaya Kepemimpinan	.446	.039	.907	11.579	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Merujuk “tabel diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh variabel x an variabel y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $11,579 > 2,045$ t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a dalam penelitian ini diterima, begitu juga sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_a dalam penelitian ini ditolak. Dari pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel $11,579 > 2,045$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (Y)”.

e. Uji Koefisien Diterminan

Studi ini memakai uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar variabel kualitas pelayanan publik (X) dapat menjelaskan variabel kepuasan pelayanan (Y) secara keseluruhan. Nilai R^2 yang semakin tinggi mengindikasikan bahwa kemampuan prediksi model penelitian yang diajukan semakin kuat.

Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.822	.816	.898

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Berlandaskan keterangan “tabel diatas setelah kolerasi diketahui sebesar 0,907 maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan (R^2) yang dinyatakan dalam persentase. Hasilnya sebagai berikut” :

$$\begin{aligned}
 r^2 &= (0.907)^2 \times 100\% \\
 &= 0.822 \times 100\% \\
 &= 82.2\% = 82\%
 \end{aligned}$$

SIMPULAN

Berdasarkan dari “hasil analisis yang telah dilakukan dari pengolahan data SPSS 22 didapat t hitung sebesar 11,579 dan signifikansi sebesar 0,000. Dibandingkan t tabel (db =29) yaitu 2,045, maka t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil koefisien determinasi R^2 sebesar 0,882 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Disiplin Kerja) adalah sebesar 82%. Persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y=11,147 + 0,446X$, artinya bahwa nilai konstanta (a) sebesar 11,147 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel disiplin kerja adalah sebesar 11,147. Koefisien regresi X sebesar 0,446 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan, maka nilai disiplin kerja bertambah sebesar 0,446. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif”.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Kusumah. (2015). *Adolf Hitler : Sebuah Analisis Tipe Kepemimpinan*. 01, 04.
- Azmy, A. (2021). *Teori dan Dasar Kepemimpinan*. Mitra Ilmu.
- Indah, NUR, P. S. (2018). *Kepemimpinan Teori dan Praktis*. Unggul Pangestu Nirmana.
- Priyono. Marnis. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Putra, Ari, W. (2021). *Evaluasi Disiplin Kerja Pada Pusdik Binmas Lemdiklat Polri*. 1, 1.
- Syahril, S. (2019). *Teori-Teori Kepemimpinan*. 04, 02.