

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara

Fahji Basyarewan¹, Suriyanti^{2*}, Aryati Arfah³, Sabri Hasan⁴, Munawir Nasir⁵
fahjiabas@gmail.com¹, suriyanti.mangkona@umi.ac.id^{2*}, aryati.arfah@umi.ac.id³,
sabri.hasan@umi.ac.id⁴, munawirnasir.hamzah@umi.ac.id⁵

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

^{2*,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara. Data dalam penelitian ini diperoleh dari masing-masing pegawai di Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara yang bersedia menjadi responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pertanyaan kepada 29 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara parsial, variabel gaya kepemimpinan dan variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Sejalan dengan maksud di atas, maka dapat dilihat bahwa Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur yang merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan penting dan sangat menentukan sebagai pelaksana pemerintah yang merumuskan kebijakan negara dalam rangka melancarkan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Sebagai salah satu komponen utama organisasi, sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi mereka mempunyai ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa kedalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam rangka peningkatan sumber daya manusia, pembangunan aparatur sangat dibutuhkan. Hal ini disebabkan karena orang-orang yang menduduki posisi dalam instansi pemerintah baik sebagai pemimpin maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Hal ini terjadi karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksana pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Namun, agar semua karyawan atau pegawai dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi yaitu diantaranya adalah gaya kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang

mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kondusif di dalam kehidupan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:13) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan kepemimpinan adalah proses yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha menuntukan tercapainya tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Kemudian menurut Kartono (2018:34) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Rivai (2011:825) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan. Situasi organisasi dalam periode tertentu ini erat kaitannya dengan aturan main yang ada sehingga tidak dapat dipisahkan dari kedisiplinan para karyawan. Menurut Sastrodiwiryono (2010) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya, melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu merupakan unsur penunjang pemerintah daerah yang mempunyai tugas membantu pemerintah daerah dalam hal penyelenggaraan pemerintah kabupaten dibidang pengawasan. Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu dipimpin oleh Inspektur dan dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Bupati dan secara teknis administrasi mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah, diangkat dan diberhentikan oleh Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu membuat beberapa kebijakan yang harus diikuti seluruh pegawai kantor seperti: absensi dengan menggunakan absensi tulis tangan, jam masuk pada pukul 08.00 WITA, dan pulang pada pukul 16.40 WITA. Diharapkan pegawai tidak menyepelkan absensi dan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Apabila melanggar kebijakan yang sudah ditetapkan maka akan ada konsekuensi yang harus diterima oleh pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti terkait dengan kondisi riil di lingkungan Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu, maka dapat dikemukakan bahwa: (1) Rendahnya etos kerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dengan masih cukup banyaknya pegawai yang menyepelkan absensi, tidak masuk kerja tanpa keterangan atau membolos, datang ke kantor tidak tepat waktu, istirahat sebelum waktunya, bahkan pulang sebelum waktunya tanpa izin pimpinan; (2) Pada jam kerja masih sering pegawai lebih memilih berada di luar ruangan, ketimbang bekerja dalam ruangan karena pembagian tugas dan fungsi pegawai yang diabaikan; (3) Penegakan aturan, masih terjadi ketimpangan antara aturan yang ditetapkan secara tertulis dengan implementasinya terutama oleh pimpinan kepada bawahan dimana masih adanya ketidakmerataan penerapan aturan kepada staf. Kondisi ini bisa saja membuat disharmonisasi antara pegawai dengan pegawai, dan hilangnya wibawa pimpinan; (4) Kepekaan Pemimpin, jika terjadi konflik antara pegawai di lingkungan kerja seringkali pimpinan tidak peka dan lambat dalam mengambil tindakan untuk solusi permasalahan tersebut; dan (5) Penegakan Disiplin, dalam hal penegakan

disiplin, pimpinan tidak tegas dan kesannya asal-asalan sehingga banyak pegawai yang mengabaikan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan uraian diatas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai, serta disiplin kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara".

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Multazam, Jeni Kamase dan Hasbi (2020) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar. Surura, Gani, dan Alam (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional seperti memberi motivasi, serta gaya kepemimpinan transaksional seperti memberi imbalan, dan lingkungan kerja seperti memiliki hubungan yang baik dengan pegawai lainnya mendorong peningkatan kinerja pegawai yang diukur dengan pencapaian target, kualitas dan kuantitas pekerjaan kemampuan kerja sama dan tanggung jawab atas pekerjaannya.

Penelitian Lastriani (2014) membuktikan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Satlantas Polresta Pekanbaru dengan koefisien determinasi 0,854 atau 85,4%, sedangkan 14,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang diteliti dalam penelitian ini. Novianti (2013); Fatrick (2017); Permana (2016) dan Narso (2015) menemukan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) yang signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan, Menurut Thoha (2010:303) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan Mulyadi dan Rivai (2009: 42) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Lebih lanjut Suranta (2012: 35) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan bersifat lentur atau fleksibel, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pemimpin dapat berubah dengan gaya kepemimpinan yang lainnya seiring dengan berubahnya situasi dan kondisi internal organisasi. Sehingga tercapai keefektifan gaya kepemimpinan dan tercapainya tujuan organisasi. Adapun beberapa indikator dalam gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku pada aspek fungsi kepemimpinan berorientasi tugas dan orang yang diajukan oleh Mas'ud (2018: 34), yaitu: (1) menjalin hubungan pimpinan dan atasan, (2) cara pemberian tugas, (3) komunikasi, dan (4) tekanan. Sedangkan Menurut Kartono (2018:32) indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut: (1) kemampuan mengambil keputusan, (2) kemampuan memotivasi, (3) kemampuan komunikasi, (4) kemampuan mengendalikan bawahan, (5) tanggung jawab, dan (6) kemampuan mengendalikan emosional.

Disiplin Kerja, Menurut Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan, menurut Rivai dan Sagala (2011:825) disiplin

kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sikap sadar kedisiplinan seorang pegawai untuk menaati peraturan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan maupun menyelesaikan pekerjaannya yang dijadikan tanggung jawab dengan efektif dan efisiensi serta tepat pada waktunya. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai pada suatu organisasi. Siswanto (2010:291) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja itu ada 5 (lima) yaitu:

1. Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis & saling menghargai antar sesama pegawai. Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan untuk demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis & saling menghargai antar sesama pegawai.

Kinerja Pegawai, Kinerja dalam bahasa Indonesia sebenarnya terjemahan secara bebas dari kata "*Performance*". Kinerja dalam arti yang agak terbatas sering digunakan untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan dalam organisasi. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*Individual Performance*) dengan kinerja lembaga (*Corporate Performance*). Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Menurut Hasibuan (2012:34) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para pegawai individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2011:548) kinerja merupakan kinerja nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan, kinerja pegawai merupakan sesuatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Ranupandojo dan Suad (2012: 126) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai :

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan kebersihan hasil kerja.
2. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.
3. Keandalan. Dapat tidaknya pegawai tersebut diandalkan. Yang dimaksud adalah kemampuan pegawai dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.
4. Sikap pegawai terhadap perusahaan, atasan, maupun teman kerja.

Sedangkan menurut Robbins (2011:260) terdapat indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas kerja. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
 - 1) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
 - 2) Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
 - 3) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
 - 4) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Dalam penelitian ini dikembangkan hipotesis karena terdapat dugaan bahwa:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- 3) Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Metode Analisis

Penelitian dilakukan di Kantor Inspektorat Daerah, Kecamatan Taliabu, Kabupaten Pulau Taliabu, Maluku Utara. Data penelitian diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner di lokasi penelitian dengan jumlah responden sebanyak 29 orang Aparatur Sipil Negara. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) karena jumlah populasi tergolong sedikit. Untuk menjawab hipotesis penelitian, data akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, data akan dianalisis menggunakan metode regresi berganda melalui uji F, uji t dan uji koefisien determinasi.

Proses analisis data menggunakan metode regresi berganda menggunakan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \text{ (Ghozali, 2009)}$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Pegawai
X ₁	: Gaya Kepemimpinan
X ₂	: Disiplin Kerja
a	: Konstanta
β x	: Koefisien regresi
ε	: Error

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden, yang meliputi penggolongan usia, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan. Berdasarkan usia, responden yang memiliki usia 21-30 tahun sebanyak 17 orang atau 58,62%, usia 31-40 tahun sebanyak 8 orang atau 27,59%, usia > 40 tahun sebanyak 4 orang atau 13,79% dan tidak ditemukan responden yang memiliki usia < 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia 21-30 tahun pada Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara.

Berdasarkan jenis kelamin, responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 55,17% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 44,83%. Sehingga sebagian besar responden pada Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara berjenis kelamin laki-laki. Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan, responden yang memiliki tingkat

pendidikan S2 sebesar 3,45%, tingkat pendidikan S1 sebesar 64,52%, tingkat pendidikan D3 sebesar 3,45%, tingkat pendidikan SMA/SMK sebesar 27,59%, dan responden yang memiliki tingkat pendidikan SD dan SMP tidak ada. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden pada Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara adalah berlatar pendidikan Strata Satu (S.1).

Analisis Deskriptif Variabel

Gaya Kepemimpinan (X_1)

Hasil deskriptif variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum 18 dan maksimum 25 dengan *mean* 21,07 dan standar deviasi 1,811. Selanjutnya data gaya kepemimpinan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (*M*) dan simpangan baku (*SD*). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel gaya kepemimpinan terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Kategorisasi Gaya Kepemimpinan (X_1)

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 22,88$	5	17,24%
Sedang	$19,26 \leq X < 22,88$	19	65,52%
Rendah	$X < 19,26$	5	17,24%
Jumlah		29	100%

Sumber Tabel 1: Data Primer Setelah Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1. disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan tidak dalam kategori tinggi namun tidak pula dalam kategori yang rendah melainkan berada dalam kategori sedang. Adapun distribusi jawaban responden dari 29 orang atas variabel gaya kepemimpinan (X_1) di Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2 Persentase Hasil Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan (X_1)

No	Pernyataan	Jawaban					Σ Skor	Rata-rata
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Pemimpin saya merupakan orang yang kompeten dan dapat diandalkan	-	-	1 3,45%	23 79,3%	5 17,2%	120	4,1
2	Pemimpin harus tegas memberi kan peringatan kepada karyawan yang tidak mengikuti aturan perusahaan.	-	-	-	15 51,7%	14 48,3%	130	4,5
3	Pemimpin saya memberikan kebebasan kepada karyawan dalam memberikan masukan dalam setiap pengambilan keputusan yang di ambil.	-	-	5 17,2%	15 51,7%	9 31,0%	120	4,1
4	Pemimpin yang bijaksana dan bertanggung jawab dapat meningkatkan semangat kerja karyawan	-	-	1 3,45%	18 62,1%	10 34,5%	125	4,3
5	Pimpinan saya memiliki hubungan yang baik dengan setiap karyawan karena rutin berkomunikasi	-	-	7 24,1%	15 51,7%	7 24,1%	116	4,0

Sumber Tabel 2: Data Setelah Diolah, 2021

Tabel 2. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika pemimpinnya merupakan orang yang kompeten dan dapat diandalkan, setuju jika pemimpinnya tegas dalam memberikan peringatan bagi siapa saja yang tidak mengindahkan atau mematuhi aturan kantor, setuju jika pemimpinnya memberikan kebebasan kepada pegawai dalam setiap pengambilan keputusan, setuju jika pemimpinnya bersikap bijaksana dan bertanggungjawab dalam setiap perkara, maka mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dan menyatakan setuju jika pemimpinnya mampu membangun komunikasi dan membina hubungan baik kepada setiap karyawan dalam kondisi apapun.

Disiplin Kerja (X_2)

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 15 dan maksimum sebesar 25 dengan *mean* sebesar 19,90 dan standar deviasi sebesar 2,60. Selanjutnya data disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Kategorisasi Disiplin Kerja (X_2)

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 22,49$	5	17,24%
Sedang	$17,30 \leq X < 22,49$	19	65,52%
Rendah	$X < 17,30$	5	17,24%
Jumlah		29	100%

Sumber Tabel 3: Data Primer Setelah Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3. disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih dalam kategori sedang. Adapun distribusi jawaban responden atas variabel disiplin kerja di Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara, dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4 Persentase Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Jawaban					Σ Skor	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya selalu hadir dalam bekerja, datang dan pulang kerja tepat waktu.	-	1 3,45%	10 34,5%	12 41,4%	6 20,7	110	3,8
2	Saya selalu teliti dan waspada dalam melaksanakan pekerjaan.	-	-	8 27,6%	16 55,2%	5 17,2%	113	3,9
3	Saya selalu taat dan mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	-	-	5 17,2%	19 65,5%	5 17,2%	116	4,0
4	Saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan	-	-	4 13,8%	21 72,4%	4 13,8%	116	4,0
5	Saya selalu memperhatikan etika saya dalam bekerja.	-	-	3 10,3%	17 58,6%	9 31,0%	122	4,2

Sumber Tabel 4: Data Setelah Diolah, 2021

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju jika pegawai dalam bekerja, datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan, setuju jika pegawai mengedepankan ketelitian dan kewaspadaan dalam melaksanakan pekerjaan, setuju jika pegawai selalu taat dan mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, setuju dan bersedia jika pegawai menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan atau kantor demi menegakkan disiplin kerja dan menyatakan setuju jika pegawai menegakkan etika selama bekerja di kantor. Dengan demikian, disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan penegakan disiplin kerja yang diterapkan di lingkup pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara.

Kinerja Pegawai (Y)

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 16 dan maksimum sebesar 25 dengan *mean* sebesar 20,62 dan standar deviasi sebesar 2,21. Selanjutnya data kinerja pegawai dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja pegawai terdapat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Kategorisasi Kinerja Pegawai (Y)

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 22,83$	5	17,24%
Sedang	$18,41 \leq X < 22,83$	20	68,97%
Rendah	$X < 18,41$	4	13,79%
Jumlah		29	100%

Sumber Tabel 5: Data Setelah Diolah, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 5 di atas, diperoleh data bahwa kinerja pegawai berada dalam kategori sedang. Adapun distribusi jawaban responden atas variabel kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara, dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 6 Persentase Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Σ Skor	Rata-rata
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya dengan berusaha memberikan yang terbaik	-	-	2 6,9%	17 58,6%	10 34,5%	124	4,3
2	Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya lakukan	-	-	2 6,9%	14 48,3%	13 44,8%	127	4,4
3	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya	-	1 3,45%	4 13,8%	19 65,5%	5 17,2%	115	4,0
4	Pekerjaan saya selalu selesai tepat waktu	-	-	9 31,0%	15 51,7%	5 17,2%	112	3,9
5	Saya sering berdiskusi dengan rekan kerja saya apabila saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan	-	-	4 13,8%	17 58,6%	8 27,6%	120	4,1

Sumber Tabel 6: Data Diolah, 2021

Tabel 6. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika pegawai dalam melaksanakan kerjanya akan menyelesaikannya dengan berusaha memberikan yang terbaik, setuju jika pegawai bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah lakukan, setuju jika tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai selalu diselesaikan dengan baik sesuai dengan beban kerja yang diberikan, sangat setuju sebesar 17,2%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai selalu diselesaikan dengan baik sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dan menyatakan setuju jika pegawai sering melaksanakan diskusi dengan rekan kerja jika menghadapi kesulitan atau hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan penegakan disiplin kerja yang diterapkan di lingkup pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan yang digunakan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan validitas untuk masing-masing variabel, menunjukkan semua item variabel disiplin, lingkungan kerja dan kinerja mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dinyatakan valid dan dapat diproses untuk langkah selanjutnya.

Adapun pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai pada *Croanbach's Alpha* dengan nilai pada *Croanbach's Alpha if item deleted*. Apabila ada pernyataan yang memiliki nilai *Croanbach's Alpha if item deleted* lebih besar dari pada *Croanbach's Alpha*, maka pernyataan tersebut tidak reliabel dan harus dilakukan pengujian selanjutnya sehingga tidak ada pernyataan yang memiliki nilai *Croanbach's Alpha if item deleted* yang lebih besar dari *Croanbach's Alpha*. Hasil uji realibilitas menunjukkan nilai *Croanbach Alpha* variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai lebih besar dari 0,60 dan tidak ada pernyataan yang memiliki nilai *Croanbach's Alpha if item deleted* yang lebih

besar dari *Croanbach's Alpha*. Hasil tersebut instrument dalam penelitian ini reliabel sehingga dapat dilanjutkan proses selanjutnya.

Uji Prasyarat Analisis

Hasil perhitungan uji normalitas, semua variabel adalah normal dan tingkat signifikansi di atas 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel gaya kepemimpinan 0,665, disiplin kerja 0,162 dan kinerja pegawai 0,852 dan semuanya $\geq 0,05$. Artinya data tiap variabel tersebut terdistribusi dengan normal. Hasil uji linearitas menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja linier terhadap variabel kinerja pegawai dan tingkat signifikansi semua di atas 0,05. Hasil uji multikolonieritas menunjukkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* 0,762 dan VIF 1,312. Hasil data tersebut disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.00 for Windows disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
	(Constant)	6.198	3.031		2.045	.051
1	Gaya Kepemimpinan	.051	.161	.042	.316	.754
	Disiplin Kerja	.671	.112	.788	5.967	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel di atas, diperoleh model regresi linier berganda $Y = 6,198 + 0,051X_1 + 0,671X_2$. Nilai konstanta (b_0) sebesar 6,198 menunjukkan apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) nol atau tidak ada, maka kinerja pegawai adalah sebesar 6,198 satuan. Nilai koefisien regresi (b_1) positif sebesar 0,051 yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel gaya kepemimpinan yang berkelanjutan (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Jika gaya kepemimpinan berkelanjutan dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,051 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap. Nilai koefisien regresi (b_2) positif sebesar 0,671 yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja secara individu (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Jika disiplin kerja berkelanjutan dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,671 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

Uji t adalah pengujian koefisien parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan menggunakan uji t pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan nilai $\alpha = 5\%$ serta menggunakan derajat kebebasan df (*degree of freedom*). $Df = n - k - 1 = 5 - 1 - 1 = 3$.

Berdasarkan perolehan df di atas, maka diperoleh nilai $t_{tabel} (0,05;3) = 3,182$. Adapun pengambilan kesimpulan yaitu:

- 1) Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima, sebaliknya jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak, atau
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar $0,754 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Sedangkan nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,316 < 3,182$. Dengan demikian, ada pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sementara pengujian pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$ lebih kecil dari ($\alpha = 5\%$) atau 0,05. Sedangkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar $5,967 > 3,182$. Hal ini menunjukkan

bahwa ada pengaruh disiplin kerja (X_2) positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada lingkup Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara. Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1 , X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.557	2	44.779	24.629	.000 ^b
	Residual	47.271	26	1.818		
	Total	136.828	28			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan hasil uji pada di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,629 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai F_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Jadi $F_{tabel}(2; 26; 5\%) = 3,37$ (dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 5% dalam lampiran F_{tabel}). Karena nilai $F_{hitung}=24,629 > 3,37$, dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka model regresi yang dihasilkan sesuai dan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara.

Koefisien determinasi dapat ditampilkan melalui nilai R dan nilai R_{square} , sebagai,ana pada tabel di bawah ini.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.809 ^a	.655	.628	1.348	

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

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,809 yang memiliki arti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terkategori kuat karena nilai R yang dihasilkan mendekati 1. Adapun nilai R_{square} yang diperoleh sebesar 0,655 yang memiliki arti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 65,5% dan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) yang tidak masuk dalam model regresi linier.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara. Hal ini dikuatkan dengan nilai hasil uji t dimana diperoleh nilai signifikansi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai lebih besar dari 0,05 sementara nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan lebih kecil dari nilai t_{tabel} . Sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada lingkup Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara. Temuan penelitian didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Hertanto (2010) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Kopi Suroloyo, sehingga hipotesis pertama terbukti. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial (t_{hitung}) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin menuntut bawahan disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas yang harus mereka selesaikan dengan tepat waktu. Hal ini berarti sosok pemimpin yang memiliki sikap berorientasi pada

tugas sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara perlu memaksimalkan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara bersikap tegas dalam hal yang berorientasi dengan tugas, sehingga pegawai akan mengerti tugasnya dengan baik dan memiliki sikap disiplin. Pimpinan dan pegawai harus sejalan dan memiliki visi misi yang sama, sehingga mereka dapat bekerja mencapai target yang sama dan bekerja lebih fokus yang tentunya meningkatkan kinerja pegawai ke tingkat yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins (2011) bahwa pemimpin mampu merangsang agar bawahan dapat berfikir secara kreatif dan inovatif dalam melaksanakan dan mencapai pekerjaan (target). Suranta (2002) berpandangan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan mempengaruhi perilaku dan cara pandang karyawan, artinya baik buruknya atau tepat tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar lebih kecil dari dari 0,05 sementara nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai t_{tabel} . Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada lingkup Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara. Temuan penelitian sejalan dengan hasil penelitian Sutrisno (2010: 90) bahwa kedisiplinan merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sementara Sastrohadiwiryono (2010: 291) menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan temuan dan pandangan ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan merupakan suatu peraturan dan prosedur yang ditegakkan oleh instansi dimana pegawai bersedia dan sukarela untuk mematuhi peraturan yang ditegakkan untuk menunjukkan kesungguhan dalam bekerja bagi setiap pegawai.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkup Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hertanto (2010) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa 44,8 % variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 55,2 % dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemimpin selayaknya memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi. Dengan demikian, kinerja pegawai akan naik, karena pegawai merasa jelas dan paham dengan tugas yang diberikan oleh atasannya. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Demikian pula mengenai disiplin kerja yang merupakan kekuatan dari dalam diri seseorang yang teraktualisasi menjadi sebuah tindakan, sikap atau tingkah laku untuk bersedia taat dan patuh pada peraturan atas kesadaran sendiri tanpa adanya paksaan. Kedisiplinan menjadi alat utama ketaatan dan kepatuhan terhadap batasan-batasan yang ditetapkan kantor baik berupa deskripsi kerja, peraturan organisasi maupun target kerja. Tingginya tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang

tinggi, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Kedisiplinan pegawai dapat menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Harlie (2012) yang berpendapat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya tinggi rendahnya kedisiplinan pegawai akan mempengaruhi pula kinerja pegawai itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan jika tingkat kedisiplinan pegawai masih dalam taraf sedang, selain itu dari hasil penelitian ditemukan jika pegawai masih terlambat untuk datang ke kantor dan pegawai juga masih terlambat dalam pengumpulan laporan. Hal ini menunjukkan masih belum maksimalnya tingkat kedisiplinan pegawai yang ada di Inspektorat Daerah Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara.

Simpulan

Simpulan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu. Hasil penelitian ini menyarankan kepada instansi untuk memperhatikan dan menerapkan konsep gaya kepemimpinan dan disiplin kerja agar kinerja pegawai dapat terbangun dengan baik sehingga target pencapaian kinerja dapat diwujudkan dengan baik. Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel dan teknik pengambilan sampel agar dapat memperoleh hasil yang maksimal serta memasukkan variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai.

Referensi

- Fatrick, Jimy. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.
- Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hertanto, Wahyu Nur. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawanukm Kopi Suroloyo (Studi Kasus pada Karyawan UKM Kopi Suroloyo di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo).
- Kartono, Kartini. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lastriani, Elvi. (2014). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota pada Satlantas Polresta Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Volume 11, No. 2 September 2014, 353-367. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Putera: Pekanbaru.
- Multazam, Jeni Kamase dan Hasbi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Daya Makassar. Jurnal Tata Kelola, Volume 7 No. 2. Magister Manajemen, Universitas Muslim Makassar.
- Narso, Dimas Widya. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wings Surya Gresik. Branchmark, Jurnal Ekonomi Manajemen. Volume I Issue 3 2015. Fakultas Ilmu Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya: Surabaya
- Permana, Bayu Adi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman. Skripsi. Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. (2011). Perilaku Organisasi (Alih Bahasa. Benjamin Molan). Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: Intan Sejati.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2010). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

- Novianti, Eva. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja Palembang. Skripsi. Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi: Palembang.
- Surura, Nadratan, Achmad Gani, dan Roslina Alam. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT.Wika Beton.Tbk di Makassar. Paradoks, Jurnal Ilmu Ekonomi. Volume 3 No. 1. Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suranta, Sri. (2012). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika.Vol 15. No 2. Hal: 116-138.