

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kota Ternate

Dina Lisani¹⁾; dan Abdul Rahman Jannang²⁾

¹⁾ dinalisn@gmail.com, Pascasarjana, Universitas Khairun

²⁾ rahmanjannang@unkhair.ac.id, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun

Received: 07 Juni 2022

Reviewed: 16 Agustus 2022

Accepted: 11 Oktober 2022

Published: 26 November 2022

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study are: (1) Analyzing the influence of Style Leadership on the Employee Performance of Ternate City Land Office; (2) Analyzing the influence of Work discipline on the Employee Performance of Ternate City Land Office; and (3) Analyzing the influence of style leadership and Work discipline a simultaneously on the Employee Performance of Ternate City Land Office. The number of samples is 42 employees.

Methodology: The test equipment used is multiple regression analysis using statistical package for social scientists (SPSS) as a statistical test tool.

Finding: H1, H2, and H3 are accepted at the 5% confidence level.

Conclusion: The results showed that: (1) Style Leadership has a positive and significant impact the Employee Performance of Ternate City Land Office. It is based on a t value greater than the value of t table, and a smaller significant value of alpha (α); (2) Work discipline has a positive and significant impact the Employee Performance of Ternate City Land Office. It is also based on a t-value greater than the value of t table, and a significantly smaller value of alpha (α); and (3) Style Leadership and Work discipline simultaneously have a positive and significant influence the Employee Performance of Ternate City Land Office. It is based on the F value count greater than the F table value, and the significant value smaller than alpha (α).

Keyword: Style leadership, Work discipline, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia (*human resource*) yang berkualitas maka organisasi tidak dapat mencapai tujuan. Dengan kata lain, keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk dan mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Selain itu, pegawai juga mempunyai berbagai respon atau persepsi yang beragam akibat dari berbagai perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Organisasi merupakan sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih, dan berfungsi dala

suatu dasar yang relatif terus-menerus guna mencapai suatu atau serangkaian tujuan bersama (Robbins & Judge, 2013). Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan/pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan memiliki kinerja yang berkualitas dan berkuantitas. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Pemimpin diberbagai level harus memastikan bahwa kinerja bawahan dihargai dengan sepatasnya, dan bukan sebaliknya mengacuhkan dan tidak memberikan ganjaran positif atas kinerja bawahan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 1 (satu) ayat 1 (satu): "Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan"; ayat 2 (dua): "Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS"; ayat 3 (tiga): "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja"; dan ayat 4 (empat) yakni "Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS". Hal ini berarti bahwa, pegawai Kantor Pertanahan Kota Ternate wajib untuk memiliki sasaran kerja yang sesuai dengan tujuan atau misi organisasi (Indonesia, 2011)

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain (Ardana et al., 2012). Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik pegawai dan tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan pegawai tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan. Terkait dengan hal ini, terdapat bukti empiris bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Chandra & Priyono, 2015, dan Pawirosumarto et al., 2017).

Selain gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. 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. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjelaskannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana et al., 2012). Ini berarti, disiplin kerja pegawai merupakan tanggungjawab seluruh anggota organisasi apapun jabatannya.

Uraian di atas menunjukkan bahwa, jika disiplin kerja tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Apabila sebuah organisasi hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian, dan, teknologi dan informasi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila para pegawai tidak memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian, disiplin kerja secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017, dan Setiawan et al., (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja (*work discipline*) yang berkaitan dengan kehadiran, tanggungjawab, sikap, dan norma berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan bukan hanya seseorang atau sekelompok orang dalam posisi yang tinggi. Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seorang pemimpin yang terlibat dalam berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan apapun (Karamat, 2013). Lebih lanjut dijelaskan bahwa, kepemimpinan (*leadership*) mengacu pada perilaku/sikap (*behavior/ attitude*) seorang pemimpin untuk mengumpulkan dan mengarahkan individu menuju tujuan apapun. "*Leadership is a communication process of leader and individuals*". (Kepemimpinan adalah suatu proses komunikasi pemimpin dan individu) (Karamat, 2013). Jadi, efektivitas organisasi tergantung pada pemimpin yang efektif dan pemimpin yang efektif adalah orang yang memiliki gaya kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting untuk setiap organisasi atau kelompok apapun. Menurut Luthans (2008) kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam mengarahkan bawahannya ke tujuan sebenarnya dan member wewenang kepada mereka untuk mengambil tindakan yang dibutuhkan untuk mencapainya. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2013) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam mengarahkan atau mempengaruhi para karyawannya untuk bekerja sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Dengan demikian, seorang pemimpin memerlukan ilmu dan seni dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Terdapat banyak tipe atau gaya kepemimpinan yang seara teori dipraktek didalam organisasi. Menurut (R.Terry, 2006) gaya kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2008) gaya kepemimpinan adalah seni seorang

pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Terdapat berbagai macam tipe atau gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2008) dan Luthans (2008) terdiri dari: (1) Kepemimpinan otoriter terkait dengan jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan; (2) Kepemimpinan partisipatif terkait dengan apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan; (3) Kepemimpinan delegatif terkait dengan apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap; (4) Kepemimpinan kharismatik terkait dengan kepemimpinan yang memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut dan jumlahnya yang sangat luar biasa. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui sebab-sebab secara pasti mengapa seseorang itu memiliki kharisma yang begitu besar; dan (5) Kepemimpinan demokratik terkait dengan kepemimpinan yang menitikberatkan pada bimbingan yang efisien pada para anggotanya.

Menurut Karamat (2013) dan Robbins & Judge (2013) tipe atau gaya kepemimpinan terdiri dari: (1) Pimpinan Otoriter (*Strong autocratic leaders*): para pemimpin yang menetapkan tujuan mereka tanpa mempertimbangkan pendapat dari para pengikut mereka kemudian memerintahkan pengikutnya untuk melaksanakan tugas-tugas mereka ditugaskan tanpa pertanyaan; (2) Pimpinan Konsultatif (*Consultative leaders*): pimpinan yang menganggap pendapat dan ide dari anggota –anggotanya berada didalam proses penetapan tujuan. Mereka mendapatkan opini lain tetapi tidak termasuk dalam pengambilan keputusan; (3) Pimpinan Demokratik (*Democratic leaders*): Pemimpin yang berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada anggota-anggotanya untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan; dan (4) Pimpinan Karismatik (*Charismatic leaders*): kepemimpinan yang mengembangkan perasaan antara dua orang atau daya tarik pribadi untuk menjadi seperti yang lain yang pengikutnya jauh lebih besar.

Disiplin Kerja

Menurut Sinunungan (2005) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Ini berarti bahwa, disiplin kerja merupakan kesadaran seorang individu untuk mengikuti atau menaati berbagai peraturan yang berlaku didalam organisasi. Mendukung pernyataan di atas, menurut Hasibuan (2008) disiplin kerja adalah: “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku”. Hal dapat dilihat berdasarkan pada: (a) Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya; dan (b) Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Sejalan dengan hal di atas, Mathis & Jackson (2016) menjelaskan bahwa disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan- peraturan perusahaan. Sedangkan menurut Anoraga (2006) disiplin adalah: (1) latihan batin dan watak yang

dimaksud supaya segala perbuatannya mentaati tata tertib; dan (2) ketaatan pada aturan dan tata tertib. Sementara itu, menurut Handoko (2008) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Sondang (2016) berpendapat Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku (Sondang, 2016).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja selalu menjadi isu aktual dalam organisasi apapun bentuknya, karena kinerja merupakan kunci atau keberhasilan organisasi. Selain itu, kinerja juga merupakan sumber daya manusia yang harus direncanakan, dikelola, dan dievaluasi secara baik dan benar. Menurut Armstrong (2010) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Definisi ini melihat kinerja sebagai hasil, sementara kinerja perlu juga dilihat sebagai sebuah perilaku seorang individu, karena kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan seorang individu merupakan interaksi berbagai faktor pribadi yang mendukung tercapainya suatu hasil kerja.

Dalam konteks hasil, Bernardin (2010) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: *“Performance is defined here as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time periode”*. Maksud dari definisi ini adalah kinerja merupakan dokumentasi hasil-hasil seorang individu dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang ditentukan. Definisi tersebut belum melihat kinerja sebagai perilaku kerja. Namun demikian, hasil kerja perlu dikaitkan dengan karakteristik personal (misalnya: ketergantungan, integritas, ketekunan, pengetahuan, sikap, dan loyalitas) walaupun faktor tersebut bukan pengukuran kinerja aktual, tetapi turut menentukan kinerja secara keseluruhan (Bernardin, 2010). Kinerja sebagai hasil dan perilaku juga dikemukakan oleh Campbell (1990) bahwa: *“believes that: Performance is behaviour and should be distinguished from the outcome because they can be contaminated by systems factors”*. Definisi ini tidak hanya melihat kinerja sebagai suatu hasil, tetapi kinerja juga merupakan perilaku yang perlu dibedakan, karena hasil dan perilaku kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sistem organisasi. Pendapat lain yang mendukung pernyataan ini dikemukakan oleh Brumbach dalam Armstrong (2010) sebagai berikut:

Performance means both behaviors and results. Behaviors emanate from the performer and transform performance from abstraction to action. No just the instruments for results, behaviors are also outcomes in their own right - the product of mental and physical effort applied to task - and can be judged apart from results.

Untuk mengukur atau menilai kinerja karyawan dari sisi hasil dan perilakunya, setiap organisasi perlu menentukan standar atau ukuran-ukuran kinerja. Menurut Ivancevich & Konopaske (2013) bahwa ukuran atau indikator kinerja terdiri dari: (1) *Quality*

of work terkait dengan volume pekerjaan yang dapat diterima dalam kondisi normal, (2) *Quantity* terkait dengan ketelitian, kerapian, dan ketepatan kerja, (3) *Knowledge of job* terkait dengan kemampuan menjelaskan maksud dari fakta atau faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, (4) *Personal qualities* terkait dengan Kepribadian, penampilan, keramahan, kepemimpinan, dan integritas, (5) *Cooperation* terkait dengan Kemampuan dan kemauan untuk bekerja dengan rekan kerja, supervisor dan bawahannya menuju tujuan bersama, (6) tanggungjawab (*Depentability*) terkait dengan bersungguh-sungguh, ketelitian, akurat, dapat diandalkan sehubungan dengan kehadiran, waktu makan siang, waktu istirahat, dan lain-lain, dan (7) *Initiative* terkait dengan kesungguhan dalam mencari tanggung jawab meningkat, memulai sendiri pekerjaan atau tidak takut untuk melanjutkan sendiri.

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Armstrong (2010) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Definisi ini melihat kinerja sebagai hasil, sementara kinerja perlu juga dilihat sebagai sebuah perilaku seorang individu, karena kaulitas maupun kuantitas yang dihasilkan seorang individu merupakan interaksi berbagai faktor pribadi yang mendukung tercapainya suatu hasil kerja. Hasil kerja perlu dikaitkan dengan karakteristik personal (misalnya: ketergantungan, integritas, ketekunan, pengetahuan, sikap, dan loyalitas) walaupun faktor tersebut bukan pengukuran kinerja aktual, tetapi turut menentukan kinerja secara keseluruhan (Bernardin, 2010). Dengan kata lain kinerja tidak hanya di ukur berdasarkan hasil kerja, tetapi juga didasarkan pada perilaku kerja.

Berdasarkan penjelasan tentang gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan atau pegawai di atas, maka gaya kepemimpinan dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan kata lain, kinerja karyawan suatu organisasi ditentukan oleh gaya orang dalam memimpin didalam organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Chandra & Priyono (2015); Pawirosumarto et al., (2017); Alonderiene & Majauskaite (2016); Al-harthy & Nor, Yusof (2016); Musinguzi et al., (2018); Wen et al., (2019); dan Manzoor et al., (2019) menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan diantaranya terdiri dari: transformasional, *laissez-fire*, dan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*).

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kota Ternate.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2008). Sedangkan (Handoko, 2008) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Berdasarkan kedua pendapat ini, maka dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan berbagai sikap dan perilaku kerja pegawai didalam organisasi. Artinya bahwa, pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan mempengaruhi seluruh hasil-hasil kerjanya yang pada akhirnya berdampak pada tujuan organisasi.

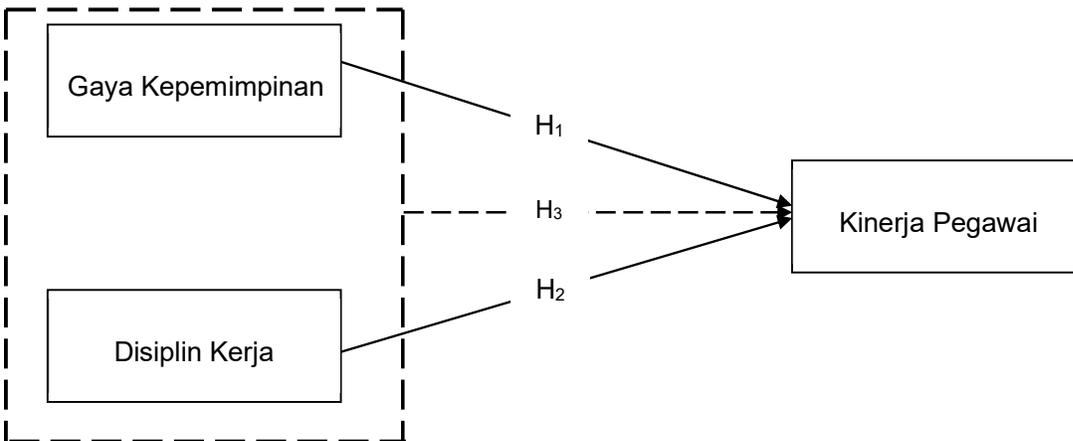
Penjelasan di atas menunjukkan bahwa, pegawai yang memiliki disiplin kerja sesuai dengan peraturan atau norma-norma yang berlaku didalam organisasi, maka secara

langsung akan berdampak terhadap kinerjanya. Dengan kata lain, kinerja pegawai dapat ditingkatkan atau dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi, apabila pegawai bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini juga menunjukkan bahwa, disiplin kerja seorang pegawai memiliki hubungan dengan kinerja pegawai atau berkaitan dengan sikap dan perilaku pegawai. Hal ini sebagaimana menurut Campbell (1990) bahwa kinerja juga merupakan perilaku yang perlu dibedakan, karena hasil dan perilaku kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sistem organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka jelas bahwa secara teori disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini sebagaimana pembuktian pada riset terdahulu yang dilakukan oleh Ferawati (2017, dan Setiawan et al., (2018); Hersona & Sidharta (2017); Nadhifah et al., (2018); Rachmawati & Mauludin (2018); Arif et al., (2019); Siswanto (2019); dan (Azzahra et al., 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kota Ternate.

H3: Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kota Ternate.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di maka dapat digambarkan kerangka konsep penelitian, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Pengembangan Pengukuran

Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah Seni seorang pemimpin mempe-ngaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (R.Terry, 2006; dan Hasibuan, 2008). Dimensi variabel ini adalah: (1) Pimpinan Otoriter (*Strong autocratic leaders*); (2) Pimpinan Konsultatif (*Consultative leaders*; (3) Pimpinan Demokratis (*Democratic leaders*; dan (4) Pimpinan Karismatik (*Charismatic leaders*) (Robbins & Judge, 2013).

Disiplin Kerja (X_2) disiplin kerja adalah: Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2008). Dimensinya adalah Kehadiran, Ketaatan pada Peraturan, Ketaatan pada Standar Kerja, dan Tingkat Kewaspadaan Tinggi, serta Bekerja Etis (Hasibuan, 2008).

Kinerja Pegawai (Y) adalah perilaku dan hasil, dimana perilaku yang bersumber dari seorang individu ditransformasikan menjadi suatu tindakan dan selain itu, bahwasanya perilaku juga merupakan hasil yang dihasilkan secara psikis dan fisik untuk menghasilkan suatu hasil (Armstrong, 2010), menggunakan dimensi: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pengetahuan kerja, Kualitas personal, Kooperatif Tanggungjawab, Inisiatif (Ivancevich & Konopaske, 2013).

Skor pada setiap butir pertanyaan untuk variabel X_1 , X_2 , dan Y menggunakan pendekatan pembobotan 1 sampai 5. Angka pembobotan memiliki makna: 1 (sangat tidak setuju); 2 (tidak setuju); 3 (kurang setuju); 4 (setuju); dan 5 (sangat setuju).

Metode Analisis Data

Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan terikat yakni pengaruh gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ternate secara parsial maupun simultan, maka alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) dengan menggunakan *statistical package for social scientists (SPSS)* sebagai alat uji statistik. Model persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (kinerja pegawai)
- α = Nilai konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien determinasi
- X_1 = Variabel bebas (gaya kepemimpinan)
- X_2 = Variabel bebas (disiplin kerja)
- ε = *Standart error*

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur. Sebelum data yang diperoleh digunakan untuk menghitung pengaruh variabel yang dihipotesiskan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Corelated item-Total corelation (r)*. Analisis ini mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Persyaratannya adalah, jika nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid, dan jika jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas melihat konsistensi alat ukur yang digunakan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas $> 0,6$ adalah kurang baik, sedangkan $0,7$ dapat diterima, dan di atas $0,8$ adalah baik. Sebelum melakukan analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan *statistical package for social scientists (SPSS)* sebagai alat uji statistik, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yang terdiri: uji asumsi dasar regresi, dan uji asumsi klasik regresi. Selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis statistik menggunakan uji t_h (uji t hitung) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) secara

parsial (individu) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Uji t_h dilakukan dengan membanding nilai t_h dengan nilai yang ada pada t tabel, dengan ketentuan (1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 di tolak; dan (2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a di tolak. Uji F_h dilakukan dengan membanding nilai F_h dengan nilai yang ada pada F tabel, dengan ketentuan: (1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 di tolak; dan (2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a di tolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis ini mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Persyaratannya adalah, jika nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid, dan jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Hal ini dilakukan dengan berdasarkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , dimana sampel (n)=30 diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361, dan jika nilai *Corrected Item* lebih besar dari r_{tabel} , maka item dalam kuesioner dikatakan valid, dan sebaliknya, jika lebih kecil maka dikatakan tidak valid.

Sedangkan Uji reliabilitas melihat konsistensi alat ukur yang digunakan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Bougie & Sekaran (2017) reliabilitas $> 0,6$ adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Kedua hasil tersebut dapat dilihat pada rangkuman tabel berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r tabel	Ket	<i>Cronbach's alpha</i>	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	.949	0,361	Valid	0.936	Reliabel
	2	.862		Valid		
	3	.731		Valid		
	4	.607		Valid		
	5	.595		Valid		
	6	.845		Valid		
	7	.748		Valid		
	8	.949		Valid		
	9	.682		Valid		
Disiplin Kerja (X2)	1	.846	0,361	Valid	0.942	Reliabel
	2	.928		Valid		
	3	.884		Valid		
	4	.779		Valid		
	5	.644		Valid		
	6	.928		Valid		
	7	.884		Valid		
	8	.570		Valid		
	9	.512		Valid		
	1	.733	0,361	Valid	0.951	Reliabel

Variabel	Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r tabel	Ket	<i>Cronbach's alpha</i>	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	2	.774	0.361	Valid	0.951	
	3	.792		Valid		
	4	.918		Valid		
	5	.861		Valid		
	6	.733		Valid		
	7	.873		Valid		
	8	.591		Valid		
	9	.741		Valid		
	10	.785		Valid		
	11	.643		Valid		
	12	.918		Valid		

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 14 item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan, 9 item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), yang berarti bahwa item tersebut adalah valid, dan digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan 1 item tidak valid yakni item 10, karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil dari r tabel dan tidak digunakan dalam penelitian. Variabel disiplin kerja terdiri 11 item pertanyaan, 9 item memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), yang berarti bahwa item tersebut adalah valid yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan 2 item yakni item 6 dan item 9 tidak valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil dari r tabel dan tidak digunakan dalam penelitian. Variabel kinerja pegawai terdiri 15 item pertanyaan, 12 item memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), yang berarti bahwa item tersebut adalah valid yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan 3 item yakni item 13, 14 dan item 15 tidak valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil dari r tabel dan tidak digunakan dalam penelitian.

Selain itu, berdasarkan pada tabel 1 di atas juga menunjukkan bahwa, koefisien reliabilitas variabel $X_1=0,936$, $X_2=0,942$, dan $Y=0,951$ lebih besar dari nilai batas 0,7 yang berarti seluruh alat ukur dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Persyaratan Analisis

Dalam model regresi linear terdapat asumsi yang harus dipenuhi bahwa residu harus berdistribusi normal. Pengujian asumsi ini dilakukan dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dan hasil perhitungan (*output*) SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
X1	.186	42	.103	.841	42	.000
X2	.144	42	.260	.929	42	.012

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Y	.105	42	.200	.976	42	.514
a. Lilliefors Significance Correction						

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai residual dari model berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dari nilai probabilitas (sig.) *Kolmogorov-Smirnov-Test* yang diperoleh masing-masing variabel sebesar 0,103, 0,260, dan 0,200 lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Hasil uji dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.381	6.674		.956	.345		
	X1	.597	.179	.392	3.341	.002	.974	1.027
	X2	.568	.131	.509	4.338	.000	.974	1.027
a. Dependent Variable: Y								

Berdasarkan pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa hasil uji linearitas pada output *coefficient* kolom *value inflation factor (VIF)* memiliki nilai masing-masing untuk gaya kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) sebesar 1.027. Karena nilai *VIF* kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

4.1.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Hasil uji dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa korelasi antara gaya kepemimpinan (X₁) dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,118 dan korelasi disiplin kerja dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikan 0,331. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis Parsial dan Simultan

Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel bebas secara satu persatu yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja ada atau tidaknya pengaruh terhadap

variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ternate. Adapun hasil uji regresi parsial (t) sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	T _{hitung}	Sig.	T _{tabel}
1 (Constant)	6.381	6.674	.956	.345	
X1	.392	.179	3.341	.002	2.022
X2	.509	.131	4.338	.000	2.022

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung 3,341 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,02. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 4 di atas juga menunjukkan bahwa, variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung 4,338 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,02. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil koefisien regresi yang diperoleh pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang memperlihatkan hubungan linear gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Pertanahan Kota Ternate dapat ditulis sebagai berikut: $Y = 6.381 + 0.392X_1 + 0.509X_2 + 6.674$

Persamaan regresi linear berganda di atas mengandung arti bahwa, apabila gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di Kantor Pertanahan Kota Ternate dilakukan dengan baik, maka akan berdampak pada kinerja pegawai pegawai di Kantor Pertanahan Kota Ternate. Dengan kata lain, apabila semakin baik kepemimpinan dan disiplin, maka kinerja pegawai akan meningkat, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi setiap variabel bebas (X) yang bertanda positif.

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut di atas juga dapat dijelaskan bahwa, apabila terjadi peningkatan skor gaya kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kota Ternate akan meningkat sebesar 0,324 jika variabel X_2 dianggap konstan atau tidak berubah. Sedangkan apabila terjadi peningkatan skor disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kota Ternate akan meningkat sebesar 0,600 jika variabel X_1 dianggap konstan. Selain itu, variabel disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh yang lebih besar dari variabel gaya kepemimpinan, karena nilai koefisien regresi X_2 (0.509) lebih besar dari X_1 (0.392).

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap komitmen organisasi pegawai. Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai signifikansi dimana jika nilai $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan signifikan dan sebaliknya jika $\alpha > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan.

Sedangkan pengaruh positif dilihat berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F Tabel. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	538.668	2	269.334	17.808	.000 ^b
	Residual	589.832	39	15.124		
	Total	1128.500	41			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan pada tabel 5 di atas, memperlihatkan nilai F hitung sebesar 30,499 pada tingkat signifikan 0,000. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel – 1) atau $3 - 1 = 2$, df_2 ($n - k - 1$) atau $42 - 2 - 1 = 39$, sehingga hasil diperoleh F_{tabel} sebesar = 17,804. Hasil perhitungan menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($17.808 > 3,244$) atau nilai signifikansi lebih kecil (0,000) dari nilai alpha (0.05), maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti, gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kota Ternate.

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.451	3.88895

Berdasarkan tabel 6 (*model summary*) di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,691 atau 69,10%, yang berarti bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hubungan antar variabel tersebut berada kategori kuat, sebagaimana pendapat Sugiyono (2007) bahwa rentang skor 0,60 – 0,79 berarti hubungan yang kuat. Sementara itu, nilai determinasi R^2 (*R squared*) sebesar 0,477 yang berarti bahwa, presentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Ternate sebesar 47,70%, dan sisanya 52,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan sebelumnya menunjukkan bahwa secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, karena nilai rata-rata skornya berada pada kategori setuju. Hal tersebut mengandung arti bahwa indikator-indikator gaya kepemimpinan yang terdiri dari: 1) Otokratis (*Autocratic*), Demokratis (*Democratic*), 3) Partisipatif (*Participative*) mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor

Pertanahan Ternate. Menurut R.Terry (2006) gaya kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu. Ini berarti bahwa, Hal ini menunjukkan bahwa, hasil kerja atau tercapai tujuan organisasi juga ditentukan oleh gaya kepemimpinan. Dengan kata lain, seorang pemimpin memiliki berbagai gaya untuk mempengaruhi bawahannya dalam proses pencapaian kinerja individu. Hal ini sebagaimana menurut (Hasibuan, 2008) gaya kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Uraian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan di Kantor Pertanah Kota Ternate perlu untuk memahami berbagai tipe atau gaya kepemimpinan dan memahami berbagai konsekuensi gaya kepemimpinan. Hasil penelitian sebelum memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan autokratik kurang disukai oleh pegawai, karena pegawai lebih dominan menjawab kurang dan tidak setuju terkait dengan Pengambilan kebijakan sendiri, Tidak diikutsertakan pegawai dalam memberikan saran, dan Tidak diikutsertakan pegawai dalam memberikan ide.

Selain hal di atas, berdasarkan distribusi tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan seluruh item berada dalam kategori setuju. Meskipun demikian, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh Kantor Pertanahan di Kota Ternate, karena masih ada pegawai yang kurang setuju, tidak setuju, bahkan ada yang sangat tidak setuju mengenai: (1) Pengambilan kebijakan sendiri; (2) Tidak diikutsertakan pegawai dalam memberikan saran; (3) Tidak diikutsertakan pegawai dalam memberikan ide; (4) Memintan saran kepada bawahan; (4) Mau bekerja sama; dan (5) Mengakui keahlian pegawai. Dengan demikian, Kepemimpinan di Kantor Pertanahan Kota Ternate perlu untuk melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan baik secara formal maupun secara informal. Selain itu, perlu juga menciptakan situasi kerja yang mampu mendorong pegawai untuk tetap bekerjasama dan mengidentifikasi keahlian pegawai sebagai bentuk pengakuan atas apa yang telah dikerjakannya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dalam penelitian ini baik secara teori maupun hasil-hasil penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Alonderiene & Majauskaite (2016); Al-harthy & Nor, Yusof (2016); Musinguzi et al., (2018); Wen et al., (2019); dan Manzoor et al., (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja sebelumnya menunjukkan bahwa secara keseluruhan adalah tinggi, karena nilai rata-rata skornya berada pada kategori setuju. Secara teori hal tersebut mengandung makna bahwa indikator-indikator disiplin kerja yang terdiri dari: kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis mampu meningkatkan kinerja pegawai Pertanahan di Kota Ternate. Hal ini sebagaimana menurut Sondang (2016) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa seluruh Kantor Pertanahan Kota Ternate perlu untuk memperhatikan berbagai faktor yang menentukan tingginya kinerja pegawai. Karena, kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja merupakan faktor yang menentukan kinerja organisasi Petanahan secara keseluruhan. Hal ini sebagaimana menurut Armstrong (2010) bahwa kinerja pegawai adalah perilaku dan hasil, dimana perilaku yang bersumber dari seorang individu ditranformasikan menjadi suatu tindakan dan selain itu, bahwasanya perilaku juga merupakan hasil yang dihasilkan secara psikis dan fisik untuk menghasilkan suatu kinerja. Ini berarti disiplin kerja yakni ketaatan atau kepatuhan seorang pegawai terhadap aturan organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2008).

Berdasarkan pada distribusi tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja seluruh item berada dalam kategori baik atau tinggi. Namun demikian, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh Kantor Pertanahan di Kota Ternate, karena masih ada pegawai yang kurang setuju, tidak setuju, bahkan ada yang sangat tidak setuju yaitu terkait dengan: (1) Ketentuan Jam kerja; (2) Kesesuaian kerja dengan prosedur kerja (SOP); (3) Kesesuaian kerja dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; (4) Pemahaman standar kerja yang telah ditentukan; (5) Tanggungjawab atas pekerjaan pegawai; dan (6) etika pegawai dalam melakukan komunikasi lisan di tempat kerja.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dalam penelitian ini baik secara teori maupun hasil-hasil penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Hersona & Sidharta (2017); Nadhifah et al., (2018); Rachmawati & Mauludin (2018); Arif et al., (2019); Siswanto (2019); dan (Azzahra et al., 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Ternate.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Ternate.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Ternate.

Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan, dan kesimpulan di atas, maka saran-saran dalam penelitian ini adalah: Kantor Pertanahan Kota Ternate perlu untuk memperhatikan gaya kepemimpinan terkait keterloibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan baik secara formal maupun secara informal. Selain itu, perlu juga menciptakan situasi kerja

yang mampu mendorong pegawai untuk tetap bekerjasama dan mengidentifikasi keahlian pegawai sebagai bentuk pengakuan atas apa yang telah dikerjakannya.

Selain itu, terkait dengan disiplin pegawai yang perlu dilakukan adalah: (1) mengevaluasi Jam kerja pegawai secara kontinyu setiap bulan; (2) menjelaskan kepada pegawai terkait dengan kesesuaian kerja dengan prosedur kerja (SOP); (3) melakukan sosialisasi terkait dengan kesesuaian kerja dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan (4) merumuskan dan mensosialisasikan standar kerja terkait dengan tugas dan fungsi pokok pegawai; Pegawai Kantor Pertanahan Kota Ternate perlu untuk: 1) bekerja sesuai dengan jam kerja, dan 2) Bersedia untuk dievaluasi dan memahami serta bersedia menerima konsekuensi hukum terkait dengan disiplin pegawai.

Bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian ini, perlu melakukan penelitian yang menggunakan variabel-variabel yang sama atau berbeda yang memiliki pengaruh terhadap Komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-harthy, F. N., & Nor, Yusof, A. (2016). The Impact of Transformational Leadership Style On Employee Job Performance: The Mediating Effect of Training. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 5(6), 499–503. <https://doi.org/10.21275/v5i6.10616021>
- Alonderiene, R., & Majauskaitė, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 140–164. <https://doi.org/DOI 10.1108/IJEM-08-2014-0106>
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, Komang, I., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Armstrong, M. (2010). *Human Resource Management Practice a Guide to People Management*. London: Kogan Page Limited.
- Azzahra, M., Gita Ayuningtias, H., Anggadwita, G., & Nurbaiti, A. (2019). The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 136–144. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Bernardin, H. J. (2010). *Human Resource Management, An Experiential Approach*, Fifth Edition. In *New York: McGraw-Hill Companies, Inc.* New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua*. Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling The Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 9*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Indonesia. (2011). *Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management (Twelfth Edition)*. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Karamat, A. U. (2013). *Impact of Leadership on Organizational Performance*. Vaasan Ammattikorkeakoulu, Koulutusohjelma nimi International Business, University of Applied Sciences.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior Eleventh Editions*. Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability (Switzerland)*, 11(2), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Human Resource Management: Personnel Human Resource Management. In *Harvard Business Review* (Vol. 13, Issue January 2019). United States of America: South-Western, Cengage Learning.
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, P., & Kekitiinwa, A. (2018). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. *Journal of Healthcare Leadership*, 10, 21–32. <https://doi.org/10.2147/JHL.S147885>
- Nadhifah, K., Titisari, P., & Prihatini, D. (2018). Implementation Of ISO 9001: 2008 Increasing Work Discipline And Employees 'Performance In Library Of Library University Jember. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*, 7(5), 61–65. www.ijbmi.org61%7CPage
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- R.Terry, G. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rachmawati, D., & Mauludin, H. (2018). The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 7(8), 21–30. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i1.1985>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior and Management, Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Setiawan, B., Syamsir, S., & Khaidir, A. (2018). *The Effect of Work Discipline and Motivation toward Civil Servant's Performance in Kerenci Regency Regional Secretariat*. July 2019, 610–614. <https://doi.org/10.29210/2018190>

- Sinunungan. (2005). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksaran.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 77–87.
- Sondang, P. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Wen, T. B., Theresa, C. F. H., Kelana, B. W. Y., Othman, R., & Syed, O. R. (2019). Leadership Styles in Influencing Employees' Job Performances. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(9), 55–65. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i9/6269>