

## Peran Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi Dan Ukm Kabupaten Merauke

Aldisa Arifudin<sup>1)</sup>, Restu Monika Nia Betaubun<sup>2)</sup>, Florentina B Parapaga<sup>3)</sup>

Universitas Musamus, Merauke <sup>1,3)</sup>

Universitas Terbuka <sup>2)</sup>

email: [arifudin\\_feb@unmus.ac.id](mailto:arifudin_feb@unmus.ac.id)

### ABSTRAK

Peran seorang pemimpin berdampak pada disiplin dan juga kinerja pegawai,begitu pula pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan Ukm Kabupaten Merauke dengan kinerja pegawai tidak sesuai dengan yang diinginkan organisasi, ini membuat pekerjaan kurang optimal dan tidak selesai tepat waktu, ada juga pegawai yang memperpanjang waktu istirahatnya, karena isu ini yang membuat kepemimpinan menjadi kurang efektif. Ketidakefektifan ini menggambarkan diri seorang pemimpin dalam peranannya yang kurang tegas dalam membimbing pegawai untuk itu penelitian ini dilakukan. Metode kuanlitatis adalah metode yang digunakan pada penelitian ini dengan populasi 50 orang pegawai dan sampelnya adalah keseluruhan dari populasi. Didukung aplikasi SPSS dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas serta regresi linier berganda dengan menggunakan pengujian parsial dan simultan serta koefisien determinasi. Sehingga hasil penelitian ini bila gaya kepemimpinan dan disiplin kerja meningkat akan memperbaiki kinerja pegawai. Karena figure seorang pemimpin harus mampu membangun dan meningkatkan kedisiplinan sehingga kinerja akan membaik dengan memperhatikan konsistensi dan kehadiran dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja pegawai

### ABSTRACT

*The role of a leader has an impact on discipline and employee performance, as well as the Department of Industry, Trade, Cooperatives and SMEs of Merauke Regency with employee performance not in accordance with what the organization wants, this makes the work less than optimal and not completed on time, there are also employees who extend the time take a break, because this issue makes leadership less effective. This ineffectiveness describes a leader in his role that is less assertive in guiding employees for that this research was carried out. The quantitative method is the method used in this study with a population of 50 employees and the sample is the entire population. The SPSS application is supported by testing the validity and reliability as well as multiple linear regression using partial and simultaneous testing and the coefficient of determination. So the results of this study if the leadership style and work discipline increase will affect employee performance. Because the figure of a leader must be able to build and improve discipline so that performance will improve by paying attention to consistency and attendance in completing tasks and work responsibilities.*

Keyword : leadership style, work discipline, employee performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengembangan sumber daya manusia, prestasi seorang pegawai di sebuah organisasi sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi kerja dan juga untuk keberhasilan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya menguntungkan bagi organisasi tetapi juga pegawai itu sendiri. Karena dengan kinerja yang baik, secara teoritis seseorang dapat mencapai tingkat pengembangan karir yang lebih baik [1]. Dalam upaya yang dapat menunjang keberhasilan tujuan organisasi yang dimaksud, dibutuhkan seorang pemimpin yang tepat sehingga dapat membentuk keselarasan antara atasan dan bawahan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi yaitu gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan bawahan agar bekerja dengan sungguh-sungguh dan sukarela untuk mencapai tujuan tertentu [2]. Seorang pemimpin yang sempurna akan membantu bawahan bekerja dengan efisiensi tinggi tanpa merasa tidak puas [3]. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang karena salah satu karakter penting yang berkontribusi pada sikap dan perilaku pegawai yang dipelajari oleh para ilmuwan sosial adalah gaya kepemimpinan [4]–[7].

Salah satu akibat yang dapat timbul dari gaya kepemimpinan yang buruk adalah menurunnya kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek yang wajib diperhatikan suatu organisasi karena kinerja pegawai menuntut orientasi untuk mencapai tujuannya [8]. Hal ini adalah proses yang direncanakan dalam suatu pekerjaan tertentu pada waktu dan tempat dari pegawai dan organisasi yang bersangkutan [9], [10]. Hal ini juga akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan yang berujung pada keterlambatan penyelesaian semua pekerjaan

Disiplin kerja merupakan sikap hormat, hormat dan patuh peraturan-peraturan baik diterapkan secara tertulis, dan mampu tidak tertulis, serta tidak menghindari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan [2]. Disiplin mengacu pada tingkat tanggung jawab yang dimiliki seseorang untuk tugas yang diberikan. Menegakkan disiplin kerja bagi pegawai dengan tujuan untuk mendorong pegawai agar mau mengikuti standar atau aturan yang ada sehingga setiap penyalahgunaan wewenang dapat diperbaiki [11]. Disiplin pegawai juga berperan penting dalam menunjukkan bahwa integritas seorang pegawai terjaga dengan baik di sebuah organisasi serta tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja akan mempengaruhi operasional dan produktivitas usaha di masa yang akan datang [12].

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan salah satu bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sesuai atau tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, akan berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Begitu juga dengan disiplin kerja, tinggi ataupun rendahnya disiplin pegawai pada suatu organisasi tentunya juga berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan dengan organisasi, ditemukan fenomena problematik di Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan Ukm Kabupaten Merauke. Masalah yang diamati adalah kinerja pegawai tidak sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Terlihat masih ada pegawai yang menggunakan waktunya untuk melakukan pekerjaan lain pada jam kerja yang telah ditentukan. lebih suka melakukan hal-hal pribadi bukan pekerjaan kantor. Hal ini membuat pekerjaan kurang optimal dan tidak selesai tepat waktu. Selain itu, ada pegawai yang memperpanjang waktu istirahatnya. Sehingga ada pegawai yang datang terlambat setelah waktu istirahat yang dijadwalkan. Selain itu, ada isu-isu yang membuat kepemimpinan menjadi kurang efektif. Ketidakefektifan ini menggambarkan diri seorang pemimpin dalam peranannya yang kurang tegas dalam membimbing pegawai. Selain itu, pimpinan menginginkan pegawainya dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mengambil segala keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai, yang membuat pegawai kurang fleksibel dalam menentukan cara kerja yang tepat bagi dirinya.

Karena fenomena inilah yang membuat adanya tujuan mengetahui peranan gaya kepemimpinan, disiplin yang berdampak pada kinerja pegawai dalam Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan Ukm Kabupaten Merauke.

## METODE

Tempat dan waktu Penelitian ini dilakukan pada Dinas perindustrian, perdagangan koperasi Dan UKM Jln. Martadinata Kabupaten Merauke. Waktu yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) bulan. Penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dalam penyajian data dan analisis yang menggunakan uji statistika.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di dinas perindustrian dan perdagangan koperasi dan UKM Kabupaten Merauke.yang berjumlah 50 pegawai tetap dan yang dijadikan sampel adalah total keseluruhan dari populasi yang ada yaitu 50 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan

membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden. dan data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi.

Alat analisis yang dipergunakan adalah SPSS dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas serta regresi linier berganda dengan menggunakan pengujian parsial dan simultan serta koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil**

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga yaitu jenis kelamin, usia dan Pendidikan terakhir. Adapun jenis kelamin perempuan sebanyak 62% dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 38%. Untuk usia dari 28-39 tahun sebanyak 48%, usia 41-49 sebanyak 36% dan di usia 51 ke atas sebanyak 16%. Dan untuk Pendidikan SMA sebanyak 34%, D3 sebanyak 8% dan S1 sebanyak 58%. Sehingga karakteristik responden didominasi oleh perempuan, dengan usia 28-39 tahun dan tingkat Pendidikan S1.

Uji Validitas dari setiap pernyataan dari masing-masing variable memperlihatkan nilai  $r_{table} > r_{hitung} = 0.2787$ . Maka semua pernyataan yang ada dinyatakan valid. Sehingga hasil uji validitas terhadap keseluruhan pernyataan dari masing-masing variable ialah valid. Dan dari hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variable  $> 0.70$  sehingga dinyatakan reliabel.

Dari hasil uji parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar  $3.226 > 2.01063$  dan sig probabiliti  $0.002 < 0.05$  yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan hipotesis menyatakan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan untuk variable disiplin kerja sebesar  $-1.719 < 2.01063$  dan sig probabiliti  $0.92 > 0.05$  yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian  $H_a$  ditolak dan hipotesis menyatakan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk uji simultan menyatakan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $5.554 > F_{table} 3.19$  dan dapat juga dilihat pada sig probabiliti yaitu  $0.007 < 0.05$ , maka menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan dan disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

*Adjusted R Square* pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa 15.7% yang menggambarkan mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya kemampuan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai sangat terbatas.

#### B. Pembahasan

Gaya kepemimpinan, terkait dengan kemampuan pengambilan keputusan seorang pimpinan, dapat memotivasi pegawai untuk melakukan yang terbaik karena keputusan dibuat dengan tepat dan efektif. Kemampuan seorang pemimpinan memotivasi pegawai untuk berperilaku tepat dan melakukan pekerjaan yang lebih baik. Keterampilan komunikasi pemimpinan, disiplin diri, dan keterampilan emosional yang selalu dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan Ukm Kabupaten Merauke. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang baik pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan Ukm Kabupaten Merauke maka kinerja pegawai akan meningkat. Gaya manajemen di Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan Ukm Kabupaten Merauke merupakan salah satu motivasi kerja pegawai. Karena ketika ditetapkan oleh pemimpin, itu membuat pegawai merasa dihargai dan memotivasi mereka untuk tampil lebih baik. Saat seperti itulah seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan dapat dilihat oleh pegawai yang berusaha dipimpinnya[14]. Sehingga seorang pemimpin itu mampu menjadi panutan bagi pegawai sehingga dengan benar dapat menjalankan sebuah organisasi[15].

Disiplin sangat penting bagi sebuah organisasi khususnya untuk memotivasi pegawai agar lebih disiplin dalam melaksanakan tugas, baik secara individu maupun kelompok. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan Ukm Kabupaten Merauke, tingkat disiplin yang tinggi harus diterapkan pada pegawai yang melakukan tugas yang diberikan. Disiplin pegawai ditunjukkan dengan pencapaian tingkat kinerja yang lebih tinggi dan dapat dinilai dari tingkat keterampilan pegawai yang menjalankan tugasnya. Disiplin mencerminkan kekuatan. Orang yang sukses dalam bekerja biasanya adalah mereka yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi[16]. Untuk menjaga kedisiplinan pegawai, Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan Ukm Kabupaten Merauke memerlukan pemberlakuan sanksi khusus atas pelanggaran aturan yang telah ditetapkan. Karena sanksi dapat diberikan dalam bentuk peringatan atau bentuk lain yang dimaksudkan untuk mengoreksi kesalahan pegawai jika melanggar peraturan yang berlaku,

peringatan ini memastikan bahwa pegawai benar-benar mematuhi peraturan dan disiplin kerja. Bagi seluruh pegawai bahwa disiplin kerja adalah kunci keberhasilan, dan harus diterapkan dan didukung oleh setiap individu. Karena disiplin kerja yang baik mengarah pada kelancaran alur kerja dan hasil kerja terbaik di perusahaan [17].

Pemimpin yang memberikan semangat dan support untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan memberikan hasil kinerja yang baik begitu pula dengan disiplin kerja memberikan dampak yang besar terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Karena tingkat disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja. Sehingga, pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan Ukm Kabupaten Merauke sudah cukup baik dalam memperbaiki tingkat keterlambatan dalam bekerja. Tugas seorang pegawai adalah menghasilkan kinerja yang sebaik-baiknya bagi organisasi dimana pegawai tersebut bekerja, agar tujuan organisasi tersebut bisa tercapai. Namun apabila seorang pegawai tidak mendapat arahan atau informasi yang jelas dari seorang pemimpin dan disiplin kerja yang baik, maka pegawai tersebut akan kebingungan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dan semakin baik Disiplin Kerja yang diterapkan organisasi maka akan semakin baik dan meningkat pula kinerja pegawai tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

## KESIMPULAN

Dilihat dari rendahnya kinerja pegawai yang mengalami penurunan, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya dapat lebih memperhatikan metode atau cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai merupakan aset penting bagi Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan Ukm Kabupaten Merauke untuk mencapai tujuan dimasa yang akan datang. Pemimpin harus mampu mempengaruhi pegawai untuk kepentingan Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan Ukm Kabupaten Merauke agar dapat bekerja lebih efektif dan seorang pemimpin harus mampu menjadi figur yang mampu membangun dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kedisiplinan pegawai dalam kinerja harus diperhatikan terutama segi konsistensi dan kehadiran dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. Siahaan, P. Gultom, and P. Lumbanraja, "Improvement of employee banking performance based on competency improvement and placement working through career development (case study in Indonesia)," *Int. Bus. Manag.*, vol. 10, no. 3, pp. 255-261, 2016.

- [2] A. Razak, S. Sarpan, and R. Ramlan, "Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar," *Int. Rev. Manag. Mark.*, vol. 8, no. 6, pp. 67–71, 2018.
- [3] U. Khuwaja, K. Ahmed, G. Abid, and A. Adeel, "Leadership and employee attitudes: The mediating role of perception of organizational politics," *Leadersh. Empl. attitudes Mediat. role Percept. Organ. Polit.*, pp. 1–21, 2020.
- [4] Y. Chen, X. Zhou, and K. Klyver, "Collective efficacy: Linking paternalistic leadership to organizational commitment," *Indig. Psychol. Res. Chinese Soc.*, vol. 159, no. 2, pp. 587–603, 2019.
- [5] N. Kaya, S. Aydin, and G. Ongun, "The impacts of servant leadership and organizational politics on burnout: A research among mid-level managers," *Int. J. Bus. Adm.*, vol. 7, no. 2, pp. 26–32, 2016.
- [6] N. Saher, S. Naz, I. Tasleem, R. Naz, and S. Kausar, "Does paternalistic leadership lead to commitment Trust in leader as moderator in Pakistani context," *Interdiscip. J. Contemp. Res. Bus.*, vol. 5, no. 1, pp. 443–445, 2013.
- [7] H. Saleem, "The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 172, pp. 563–569, 2015.
- [8] M. P. Surbakti and Suharnomo, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Diponegoro J. Manag.*, vol. 2, no. 3, pp. 1–8, 2013.
- [9] O. B. Sihite *et al.*, "nterests and Obstacles to Publication of Articles in Reputable International Journals: Exploratory Studies of Doctoral Students at Private Universities in Jakarta," *Int. J. Control Autom.*, vol. 12, no. 2, pp. 176–184, 2020.
- [10] Y. A. Nugroho *et al.*, "Transformational Leadership And Employees' Performance: The Mediating Role Of Motivationandwork Environment," *EduPsyCouns J.*, vol. 2, no. 1, pp. 438–460, 2020.
- [11] Arenofsky, "Work-life Balance," *Impr. Greenwood*, 2017.
- [12] M. Arif, P. E. Syaifani, Y. Siswandi, and Jufrizien, "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance," *Int. Conf. Accounting, Bus. Econ.*, pp. 263–276, 2019.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [14] N. G. C. Wokas, L. O. H. Dotulong, and R. Saerang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan," *J. EMBA*, vol. 10, no. 3, p. 5668, 2022.
- [15] G. A. C. Rompas, B. Tewal, and L. Dotulong, "The Influence Of Leadership Style, Supervision, And Work Discipline On The Performance Of Employees At The Department Of Transportation Of Southeast Minahasa Regency," *J. EMBA*, vol. 6, no. 4, pp. 1978–1987, 2018.
- [16] D. Y. Indah and R. D. Puspita, "engaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur," *J. Ilm. Manaj.*, vol. 12, no. 3, pp. 491–498, 2022.
- [17] C. T. Anggorol, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *JEMBA*, vol. 1, no. 0328, pp. 59–70, 2022.